

CAPÍTULO VI

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1. *Proyecto de Ley Reguladora del Contrato de Trabajo*

Presentación del editor: como señalamos en el “Estudio introductorio” de esta obra, en 1914 el licenciado Fernando Lizardi se unió al movimiento constitucionalista encabezado por don Venustiano Carranza; en un principio, el 21 de septiembre se le nombró asesor de la comandancia militar de Veracruz, con el grado de coronel en la brigada “Fieles de Oaxaca”, a las órdenes del general Cándido Aguilar; al día 30 de marzo del año siguiente ocupó el mismo cargo, pero en el estado de Hidalgo, a las órdenes del general Alfredo J. Machuca (quien se desempeñó como gobernador provisional del 9 de marzo al 15 de junio de 1915), mismo que lo nombró secretario general del gobierno de dicha entidad federativa, el 15 de abril siguiente, entre cuyas funciones le encomendó la formulación de algunos proyectos de ley para el mismo, así como opiniones técnico-jurídicas respecto a proyectos legislativos, entre los que destaca el de la Ley Reguladora del Contrato de Trabajo, del cual ahora damos cuenta.

Cuando la Revolución mexicana asumió su vocación social, la cuestión obrera adquirió una enorme importancia; por eso, en la etapa preconstitucional, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, le encargó a dos de sus más cercanos colaboradores, los juristas José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas, que hicieran un proyecto de ley obrera, que fue revisado por el licenciado Luis Cabrera, y se sometió a la consideración de los obreros, para que hicieran las observaciones oportunas; dicho proyecto no llegó a cuajar, pues se complicaron las cosas.⁶¹ El trabajo que a continuación reproducimos de Fernando Lizardi fue su dictamen al mencionado proyecto, en forma de carta dirigida al gobernador Machuca. Para

⁶¹ Soberanes Fernández, José Luis, *Y la Revolución de hizo Constitución*, México, Porrúa, 2016, p. 177.

un mejor entendimiento del texto de don Fernando se acompaña el proyecto de marras.

Y no solamente eso, en los papeles de Lizardi también se encontró una carta dirigida a Venustiano Carranza, fechada en Veracruz el 12 de abril de 1915, que no es otra cosa sino la “exposición de motivos” del Proyecto de Ley Reguladora del Contrato de Trabajo, antes mencionado, y aunque el documento del archivo de Lizardi omitió el nombre de quien suscribe dicha carta, sabemos que fue el licenciado Rafael Zubarrán Capmany, a la sazón secretario de Gobernación, el mismo que firmó el Decreto del 29 de enero de 1915, en el que se reformaba la fracción X al artículo 72 constitucional, para darle al Congreso de la Unión, facultad de legislar en materia de trabajo. Además, también obra en el archivo de Lizardi el Proyecto de Ley sobre Accidentes de Trabajo, sin que nuestro autor haya expresado alguna opinión al respecto.⁶²

Carta al gobernador de Hidalgo que contiene la opinión de Lizardi
Señor Gobernador:

En cumplimiento de la comisión que se sirvió usted conferirmé, he leído el proyecto de Ley reguladora del contrato de trabajo, procurando imponerme debidamente, tanto de la ley misma, como de la exposición de motivos, y en general, soy de opinión que el proyecto responde perfectamente a las necesidades que le dieron origen. En efecto, se hace indispensable cumplir las promesas de la revolución y una de las más importantes es, sin duda alguna, la conveniente reglamentación del contrato de trabajo, a fin de armonizar en los límites de lo posible, los intereses de los capitalistas con los de los trabajadores, armonización tan beneficiosa en cualquier país para el desarrollo de las riquezas, como lejana en estos momentos en que el ultraindividualismo que funda las legislaciones contemporáneas, produciendo el triunfo del más fuerte, ha llegado a convertir al trabajo en un verdadero esclavo del capital.

Pero si en todos los países del mundo es necesaria la debida reglamentación del contrato de trabajo, sin duda lo es más en México donde la simple lectura de nuestra historia, al darnos a conocer el sistema de encomiendas, los millares de hombres muertos de hambre y de fatiga en la apertura del tajo de Nochistongo. En resumen, las mil y mil iniquidades que se cometieron con los trabajadores durante la época colonial nos hace comprender que los conquistadores españoles se preocuparon por explotar el trabajo de

⁶² Por la importancia de los mismos, ambos documentos también se transcriben a continuación. *N. del E.*

los indígenas, que por aprovechar los elementos naturales de riqueza. Ahora bien, desde esa época se empezaron a establecer las leyes y costumbres que rigen todavía a las relaciones que existen entre los capitalistas y los trabajadores. Natural es que tales relaciones se resientan de su vicioso origen y nos permitan ver todavía en muchas regiones del país, que los trabajadores reciben un trato peor que el de las bestias y un jornal que no les permite satisfacer las necesidades físicas más imperiosas.

De aquí la necesidad estricta de que la ley fije la jornada máxima y el salario mínimo. Si es verdad que tales asuntos son de suyo tan delicados que ni las naciones más adelantadas del mundo han podido expedir sobre estos particulares disposiciones absolutamente acertadas, también es cierto que por defectuosas que pudieran ser las que la ley en proyecto estableciera, al llevarse a la práctica, las dificultades que ellas susciten y la naturaleza misma de las cosas determinarán prontamente con la indiscutible elocuencia de los hechos, las reformas más indispensables que hayan de hacerse a la ley. Por otra parte, como se dice en la exposición de motivos, el proyecto en cuestión ha sido redactado tomando en consideración las disposiciones análogas que existen en los países más cultos y las doctrinas de los autores más competentes que de tales materias se han ocupado. Con tan sólidos fundamentos, fácilmente podrán repararse los errores que pueda tener la ley, ya que como antes se dijo, pronto los pondrá de manifiesto la experiencia. Por lo demás, no cabe duda que la legislación sobre jornada máxima y salario mínimo en un paso trascendental que el gobierno constitucionalista debe dar a toda costa.

Es también una novedad del proyecto en cuestión la legislación sobre contratos colectivos de trabajo. Esta novedad responde igualmente a una necesidad social. En general, esta parte de la ley también satisface las exigencias que sobre materia tan nueva entre nosotros pudieran tenerse.

Las razones apuntadas anteriormente son suficientes para que en general pueda reputarse como bueno el proyecto de ley. Solamente me ocuparé de algunas observaciones, casi sobre nimiedades, que la lectura del proyecto me ha sugerido.

El artículo 1o. dice: “El contrato de trabajo, para los efectos de esta ley, es todo convenio por el cual una persona se obliga a trabajar [...].” Desde el momento en que se trata de definir el contrato de trabajo, creo que no debe emplearse el infinitivo “trabajar”, pues se faltaría a una de las primeras reglas lógicas a que debe sujetarse la definición. Por tanto, propongo que se redacte de la manera siguiente: “El contrato de trabajo, para los efectos de esta ley, es todo convenio por el cual una persona se obliga a ocuparse en

cualquier ejercicio, obra o ministerio, material o intelectual a favor de otra, previa una retribución [...].”

En el artículo 3o. se establece que el obrero que organice y dirija grupos de otros obreros, debe reputarse mandatario del patrono, y por tanto, este queda obligado por las estipulaciones que aquel celebra con los demás obreros. Se añade asimismo que contra esta presunción no se admitirá prueba en contrario. Ahora bien, si es verdad que como regla general deben reputarse obligatorios para el patrono los convenios a que dicho artículo se refiere, también es cierto que el obrero, con la tendencia general de favorecer a sus compañeros, puede fácilmente extralimitarse de las facultades que le haya concedido el patrono y en tal caso, la justicia más elemental exige que este pueda reparar los daños que aquel le haya causado. Podría decirse que la presunción *juris et de jure* a favor del mandato no altera la naturaleza jurídica de este contrato y que según las reglas de derecho relativas a él no puede exigirse del mandante que cumpla las estipulaciones que contra su orden expresa haya celebrado el mandatario. Más como quiera que en la primera parte del artículo de referencia se establece una obligación precisa, creo que cuando menos para darle mayor claridad al artículo, debe limitarse este expresamente por lo que se refiere a los contratistas, a las contravenciones al reglamento del taller y a la contravención a las órdenes dadas por el patrono al obrero jefe, por escrito y con anterioridad al convenio que se dice contraviene a dichas órdenes. En resumen, creo que el artículo mencionado debe redactarse en la siguiente forma:

Si por la naturaleza del trabajo convenido, el obrero organiza o dirige grupos o brigadas para la ejecución de él, se presumirá que es mandatario del patrono en lo relativo a sus relaciones con los componentes de los grupos o brigadas; y en consecuencia, las estipulaciones celebradas con ellos por el obrero director u organizador, serán obligatorias para el patrono, excepto los casos siguientes:

Cuando el obrero director sea un verdadero contratista. En este caso, dicho obrero quedará directamente obligado para con los obreros por las estipulaciones que celebre con estos, directamente obligado para con el patrono, por los pactos que con él estipule; pero los obreros y el patrono no tendrán entre sí ninguna obligación directa.

Cuando las estipulaciones que celebre con los obreros sean contrarias al reglamento que haya sido aprobado para el taller.

Cuando las estipulaciones que celebre con los obreros contravengan órdenes expresas que el obrero director haya recibido del patrón, por escrito y con anterioridad a la estipulación que contravengan a dichas órdenes.

Fuera de los casos específicos en las fracciones anteriores, no se admitirá prueba alguna contra la existencia y extensión del mandato que se presume conferido al obrero director.

El artículo 42 parece dar a entender que el contrato celebrado sin que se señale en él su término debe reputarse convenido para tres años, cosa que parece inconveniente, tanto por lo que se refiere a las indemnizaciones establecidas por la falta de cumplimiento del contrato, como por el hecho de que debiendo fijarse el salario mínimo anualmente según adelante se expresa. Parecería poco definido el consentimiento origen del contrato, cuando sin especificar claramente su duración, se comprometiera al patrono a pagar un jornal cuyo monto ignora. Así pues, tanto por estos motivos, como por razones de claridad, creo que debe redactarse el artículo 4o. de la manera que sigue:

El contrato de trabajo no podrá celebrarse sino para obra determinada o por tiempo que no exceda de tres años. En caso de que no se fije término, se estimará celebrado por un tiempo indefinido que no excederá de un año, teniendo cualquiera de las partes el derecho de darlo por concluido: si el patrono es quien lo da por finalizado, pagará al obrero el sueldo que le corresponda por un mes de trabajo, tomándose, en caso de trabajo a destajo, el promedio del mes anterior; si el obrero es quien da por concluido el contrato, dará al patrono aviso con un mes de anticipación, a fin de que éste pueda buscar un sustituto de aquél.

La nulidad establecida en el artículo 5o. parece que es perjudicial a los intereses del obrero, ya que siendo el patrono por regla general más culto que el obrero, puede con más frecuencia aprovecharse de la falta de formalidades en el contrato, para dejar sin efecto el que le fuera oneroso. Así pues, creo que el artículo de referencia en vez de decir en la parte relativa “La omisión de estos requisitos anula el contrato” debe decir: “La falta de alguno de estos requisitos es subsanable por la ratificación a pedimento de cualquiera de las partes”.

En la fracción IV del artículo 9o. se lee: “Que la autoridad política del lugar [...]”. Desde el momento en que están abolidas las jefaturas políticas, creo que debe decir autoridad municipal en vez de autoridad política. Otro tanto, y por la misma razón, debe hacerse en los artículos 13 y 14.

En cuanto al artículo 18, puesto que se trata de autorización para celebrar un contrato solamente y no de una verdadera habilitación de edad, a fin de evitar trámites dilatados y de no romper la homogeneidad de la ley que encomienda a la autoridad municipal la principal intervención del poder público, creo que debe facultarse a la autoridad municipal en vez de al juez de paz para conceder la autorización a que dicho artículo se refiere.

El artículo 16, en mi concepto debe dividirse en dos. Pues aunque estén relacionados los asuntos a que cada uno de sus párrafos se refiere, no están tan íntimamente ligados [para] que deban tratarse en un sólo artículo.

Por razones de claridad creo que debe reformarse el artículo 27 redactándolo en los siguientes términos: “Tampoco se contará en la jornada el tiempo que el obrero emplee en ir a ser transportado del lugar donde reside a la labor o taller donde deba prestar sus servicios, si uno u otro han sido señalados en el contrato”.

Por lo que se refiere al artículo 31 creo que debe decirse terminantemente en él que los obreros tienen derecho al jornal de los dos días a que se refiere el mismo artículo. Pues el importe de estos jornales significa bien poco para las empresas y si puede significar mucho para los obreros. Sobre todo en los casos en que los días mencionados precedan o sigan a un domingo. En consecuencia, el artículo 31 debe redactarse de la manera siguiente:

Además del día de descanso *hebdomario*, serán considerados como días extraordinarios de descanso, el 1o. de mayo y el 16 de septiembre de cada año. Los obreros tendrán derecho de percibir los jornales correspondientes a estos días.

El artículo 33 es de una importancia verdaderamente trascendental, pues es nada menos el que define lo que debe entenderse por salario mínimo. Pero es una verdadera desgracia que no establezca siquiera las bases generales que han de regir la organización y funcionamiento de la institución que ha de fijar el salario, pues sin estos elementos es imposible llegar a comprender el verdadero valor del artículo. En mi concepto, debe llenarse desde luego este hueco, pues no son suficientes las razones que para dejarlo se apuntan en la exposición de motivos. Por otra parte, hay algunas personas que creen que desde luego puede fijarse en la ley el monto del salario mínimo. Pero yo, a pesar de las ilustradas opiniones que he oído en ese sentido, creo preferible el sistema adoptado en el proyecto de ley ya que la diversidad de las condiciones económicas en las diversas regiones del país y las fluctuaciones que el tiempo puede traer a esas mismas condiciones económicas, hacen extraordinariamente difícil que se fije con equidad un salario mínimo general y harán necesarias frecuentes modificaciones al artículo de la ley que fijara ese salario. Así pues, me inclino al sistema adoptado en el proyecto de ley. Pero repito que debe reputarse dicho sistema incompleto, mientras no se fijen siquiera de una manera general, las bases para la organización y funcionamiento de la institución que haya de determinar el salario mínimo.

El mismo artículo 33, establece que cuando en el contrato de trabajo no se hubiere fijado la cuantía del salario, el patrono deberá abonar el que pida el obrero, siempre que dicho salario no fuere excesivo. Por razones de

equidad, creo que debe modificarse la redacción de esta parte del artículo, en los términos siguientes: “Cuando no se hubiere señalado la cuantía del salario, el patrono deberá abonar al obrero el salario que pague a otros operarios por la misma obra”.

El artículo 38, notoriamente justo, pues está inspirado en el deseo de no privar a los obreros de los elementos con que cuentan para satisfacer sus más imperiosas necesidades, quizá haya sido poco meditado, toda vez que, si el salario mínimo es el que se juzga suficiente para satisfacer las necesidades del obrero, parece que todo lo que excede de ese salario mínimo, podría ser embargado. Se objetará y con razón, que dada la diferencia que existe en el número de las familias de los obreros, y en la posición social que guarden, con frecuencia no bastará el salario mínimo para satisfacer las necesidades tantas veces mencionadas, y que aun disfrutando el obrero de un jornal superior al mínimo, no debe privársele de todo el excedente. Es cierto y reconozco todo el valor de esa objeción. Pero fijar de antemano la cantidad de veinte pesos semanarios sin saber todavía cuál vaya a ser el salario mínimo y sin tener en cuenta la diversidad que existe en las condiciones económicas del país, me parece una ligereza. Por tanto creo que debe redactarse el artículo 38 de la manera siguiente:

Sólo podrá ser embargado el salario de los obreros, cuando se reúnen las condiciones siguientes:

Que el salario embargado sea superior al mínimo.

Que el embargo no exceda de un diez por ciento del importe del salario.

Que la deducción que se haga en virtud del embargo no reduzca el salario a una cantidad inferior al salario mínimo.

Para fijar la cantidad y salario que puede embargarse, se tendrán en cuenta en cada caso las circunstancias sociales y de familia del obrero demandado.

La disposición consignada en el artículo 41, tiene el inconveniente de que si se ponen los salarios a disposición del juez de paz sin reglamentarse la forma en que este deba proceder, dicho funcionario tendría que tramitar un verdadero juicio de consignación naturalmente largo y perjudicial a los intereses del obrero o de las demás personas a que dicho artículo se refiere. Por tanto, para evitar demoras, juzgo preferible que administrativamente se determine a quien deben entregarse los salarios, reformando el artículo de referencia en los términos siguientes: “Denunciada la oposición, el patrono lo hará saber al obrero menor y pondrá el salario devengado a disposición de la autoridad municipal, quien previa audiencia de los interesados, determinará a quien debe entregarse el salario”.

En la fracción I del artículo 55, creo que debe suprimirse el adverbio “maliciosamente” pues parece equitativo que cuando un obrero se atribuye capacidades, aptitudes o facultades de que en realidad carece aun cuando lo haya hecho sin malicia, pueda el patrono separarlo justificadamente del trabajo.

Tanto en la fracción II del artículo 55, como en la I del 56, por razones obvias, la palabra “hijos” debe ser sustituida por la palabra descendientes.

Si llega a aceptarse el artículo 41 en la forma propuesta en este estudio, sobraría el artículo 51 de la ley, puesto que ya en aquel se determina una forma de indemnización, pero aún en el caso de que no se acepte aquella reforma y que por tanto deba subsistir el artículo, creo conveniente que se fije en la misma ley el modo de liquidar y exigir las indemnizaciones a que ella se refiere, toda vez que nuestra legislación común es muy deficiente a ese respecto.

Como acertadamente se dice en la exposición de motivos, la reglamentación del contrato colectivo de trabajo es una verdadera novedad y solamente la experiencia puede señalar las modificaciones necesarias o útiles que deban hacerse al capítulo VI de la ley en estudio. La única observación que se me ocurre hacer es que siendo los sindicatos instituciones que deben tener un fin de utilidad pública o de utilidad pública y privada juntamente, de conformidad con lo prevenido en el artículo 38 del Código Civil del Distrito Federal y demás disposiciones correlativas de los códigos de los estados, debe adicionarse el artículo 66 de la mencionada ley sobre trabajo, con una fracción que diga: “VI. Que el objeto para que se constituya la corporación sea de utilidad pública, o de pública y privada juntamente”.

Creo además, que debe determinarse expresamente si alguna autoridad o institución dependiente del poder público debe decidir desde la constitución de la corporación si ésta ha llenado los requisitos a que se refiere el mencionado artículo 66 y por ende, reconocer o negar la personalidad de la corporación. O bien, si la omisión de alguno de estos requisitos constituye solamente una excepción que a los particulares interesados sea a quienes los incumba oponer llegado el caso.

La disposición a que refiere la segunda parte del artículo 80 debe ser ampliada en mi concepto, refiriéndola no sólo a la quiebra mercantil, sino a los concursos de derecho común.

No creo que haya mucha unidad de criterio en las disposiciones consignadas en el artículo 83, pues mientras se deja a los estados la facultad de determinar los trámites a que deban sujetarse los juicios sumarios a que dieron lugar los contratos de trabajo, reglamenta hasta en sus más mínimos detalles la manera de solicitar la autorización para celebrar dicho contrato.

La disposición consignada en la fracción IV del artículo 90 me parece perjudicial para los trabajadores. Porque privando al patrono de una pequeña utilidad en la venta de los artículos a que dicha fracción se refiere, se le quita la iniciativa y jamás establecerá tiendas para sus obreros. Las cuales en determinados casos, muy principalmente en las haciendas retiradas de los centros poblados, son de verdadera utilidad para los trabajadores. Por tanto, creo que debe modificarse dicha fracción IV, en los términos siguientes: “Que la venta de los artículos se haga a precio de costo, más una pequeña utilidad que en ningún caso excederá del cinco por ciento”.

Me parece que no en todas las fincas, campamentos y demás centros de trabajo a que se refiere el artículo 91 es necesario el local para cementerios. Antes bien, en determinados casos puede ser perjudicial el establecimiento de estos ya que no podrían llenarse las condiciones higiénicas que deben tener los panteones.

Por lo que se refiere al local para escuela primaria, creo que debe exigirse pero no teniendo en consideración el número de familias u obreros como lo hace la ley, sino el número de niños en edad escolar.

Tales son, señor gobernador, las observaciones que me ha sugerido el breve estudio que he hecho de la ley y de su exposición de motivos. Como podrá usted ver, esas observaciones se refieren a detalles y nimiedades más bien que a la generosidad de la ley. Pues no vacilo en afirmar que ésta en su conjunto es una obra bastante completa y buena, digna de sincero elogio y que hace que sus autores merezcan una calurosa felicitación.

Creo asimismo, que si el gobierno constitucionalista adopta el proyecto y promulga a ley, habrá realizado un acto de justicia en pro de nuestras clases trabajadoras, oprimidas desde hace varios siglos por el sistema capitalista agravado entre nosotros por nuestros especiales antecedentes históricos. Habrá dado asimismo, un paso profundamente político al cumplir por medio de la promulgación de la ley reguladora del contrato de trabajo, una de las promesas más hermosas que ha hecho la revolución.

Tengo el honor mi general, de hacer a ud. presentes mi subordinación y respetos.

Pachuca, 19 de mayo de 1915.

Fernando Lizardi

TEXTO DEL PROYECTO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1o. En contrato de trabajo, para los efectos de esta ley, es todo convenio por el cual una persona se obliga a trabajar para otra, mediante una

retribución o salario que se fija en razón del tiempo empleado, de la cantidad o calidad de la obra realizada, o de cualesquiera otras bases estipuladas por los contratantes.

Los contratos celebrados por personas que ofrezcan su trabajo al público en general, y no a uno o más patronos determinados, no se rigen por esta ley, sino por las disposiciones del derecho común.

El trabajo de las mujeres y de los niños se regirá, además de lo dispuesto en esta ley, por la especial que a él haga referencia.

Art. 2o. Cuando el obrero se obligue a ministrar no solamente el trabajo, sino también los materiales, el contrato se regirá por esta ley, si los materiales empleados pueden ser considerados como accesorios y el trabajo como objeto principal del contrato. En caso contrario regirá el derecho común.

Art. 3o. Si por la naturaleza del trabajo convenido, el obrero organiza o dirige grupos o brigadas para la ejecución de él, se presumirá que es mandatario del patrono en lo relativo a sus relaciones con los componentes de los grupos o brigadas; y en consecuencia, las estipulaciones celebradas con ellos por el obrero organizador o director serán obligatorias para el patrono.

No se admitirá prueba contra esta presunción.

Artículo 4o. El contrato de trabajo sólo podrá celebrarse por tiempo fijo para una obra determinada. Quedan prohibidos terminantemente los contratos a perpetuidad o por un término mayor de tres años. Los contratos en que se señale término, si no fueren para obra determinada, durarán un año.

Art. 5o. El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito.

Los contratos en que intervengan menores que no hayan cumplido dieciocho años o personas que no hablen la lengua nacional, deberán consignarse por escrito, haciéndose constar en ellos que han leídos al obrero y que éste los ha firmado o manifestado estar conforme con su tenor; y, en su caso, se hará constar que se hicieron conocer en su lengua propia a los que ignoren la nacional. Dos testigos hábiles suscribirán las partes, y si alguna no supiere firmar, lo hará por ella un tercer testigo.

La comisión de estos requisitos anula el contrato.

Los contratos escritos se extenderán por duplicado, quedando un ejemplar a cada parte.

Art. 6o. El obrero que sin contrato previo tome parte en la ejecución de un trabajo sin oposición del patrono o de su delegado, tendrá los mismos derechos y obligaciones que los otros obreros que, mediante contrato, hayan desempeñado el mismo contrato.

Art. 7o. Son condiciones especiales del contrato, y se incluirán siempre en él, las siguientes:

La determinación tan precisa como sea posible, del servicio convenido. A falta de determinación precisa, se entenderá que el trabajo contratado es aquel a que el obrero se ha dedicado habitualmente.

La especificación de si el trabajo ha de prestarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tareas o por tiempo fijo.

El señalamiento de la cuantía de la retribución que se convenga y de la forma en que ha de pagarse.

La designación del lugar en que el trabajo debe de prestarse. A falta de esa designación, el obrero no podrá ser obligado a prestar el trabajo convenido en lugares que disten más de cinco kilómetros de la población en que resida al obligarse.

Art. 8o. Son nulos y se tendrá por no puestos, sin que produzcan en ningún tiempo efecto alguno, los pactos o estipulaciones siguientes:

Los que limiten o impidan en daño de cualquiera de las partes, el ejercicio de sus derechos naturales, civiles o políticos.

Los que importen para el obrero renuncia o abandono de las indemnizaciones a que conforme a la ley tenga derecho por accidentes sufridos en el trabajo por falta de cumplimiento en el trabajo, o por ser inmotivadamente despedido.

Los que importen para el obrero el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de su libertad.

Los que incluyan para el obrero obligación de prestar al patrono cualquiera clase de servicios gratuitos.

Los que por razón de la situación precaria, de la inexperiencia o de la falta de inteligencia de cualquiera de las partes, le impongan condiciones que estén en manifiesta discordia con la importancia o valor de los servicios convenidos. En ese caso el obrero tendrá derecho a que se le pague igual retribución que a los demás obreros que hubieren prestado servicios semejantes.

Art. 9o. Queda prohibido, bajo la pena de \$20.00 a \$100.00 de multa o el arresto correspondiente, admitir el trabajo de los menores de doce años de edad, a no ser que concurran todos los requisitos siguientes:

Que el trabajo se ejecute de día y no requiera una gran dedicación o esfuerzo.

Que por naturaleza del trabajo, por los lugares en que se ejecute o por cualquiera otra circunstancia, no perjudique el desarrollo del menor, ni pueda poner en peligro su salud o moralidad.

Que el trabajo pueda ejecutarse sin perjuicio de la instrucción escolar del menor.

Que la autoridad política del lugar, con la comprobación de las circunstancias anteriores y el consentimiento de los padres, tutores, personas o instituciones que tengan a su cargo al menor, otorgue el permiso correspondiente.

Art. 10. Se prohíbe igualmente bajo la pena señalada en el artículo anterior, la aceptación de servicios nocturnos en fábricas o talleres o en labores agrícolas, cuando deban ser prestados por mujeres de cualquier edad o por menores de doce a diecisésis años.

Art. 11. Todos los que hayan cumplido dieciocho años aun cuando fueran mujeres casadas, tienen capacidad legal para celebrar contratos de trabajo,

para percibir la retribución convenida y para ejercitar las acciones que nazcan del contrato sin necesidad de ninguna autorización.

La tendrán también las viudas y las mujeres separadas de hecho de sus maridos por más de sesenta días, cualesquiera que fuera su edad.

Art. 12. Los mayores de doce y menores de dieciocho años quedan facultados para celebrar contratos de trabajo, mediante autorización de las personas bajo cuya potestad patria o marital, o tutela se encuentran colocados. A falta o ausencia de ellos, con la autorización de las personas o instituciones que hubieren tomado a su cargo la mantención y cuidado del menor. A falta o en ausencia de padres, abuelos, maridos, tutores so personas o instituciones guardadoras del menor, podrá dar la autorización el juez de paz del lugar en que se celebre el contrato.

Art. 13. Los patronos que contraten con menores de edad deberán dar aviso por escrito de la celebración del contrato a la primera autoridad política del lugar, dentro de las veinticuatro horas siguientes bajo la pena de \$100.00 de multa o el arresto correspondiente.

Art. 14. Una vez concedida la autorización de los padres, tutores o maridos, o la judicial en su caso, no podrá ser revocada sino por motivos supervenientes de carácter grave, mediante decisión judicial dictada con citación de los interesados.

Art. 15. Las acciones que nazcan del contrato de trabajo, prescribirán en un año.

Se exceptúan de esta regla:

Las acciones que tengan por objeto la reclamación de indemnizaciones por razón de accidentes ocurridos o enfermedades adquiridas en la ejecución del contrato de trabajo, o con motivo de ellas que prescribirán conforme a las disposiciones de la ley especial, o en su defecto, a las del derecho común.

Las que tengan por objeto la reclamación de indemnizaciones por divulgación de secretos de fabricación, las cuales prescribirán conforme al derecho común.

Art. 16. No es obligatoria para los obreros la portación o exhibición de libros, cartillas o títulos profesionales para acreditar su identidad o idoneidad.

El obrero tiene derecho a exigir del patrono al terminar el contrato un certificado en que consten exclusivamente la fecha de su entrada al trabajo, la de su salida, y la clase de trabajo que hubiere prestado.

Art. 17. Tanto los contratos de trabajo como los certificados mencionados en el artículo anterior quedan exceptuados del impuesto del timbre.

CAPÍTULO II

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS Y OBREROS

Art. 18. Tanto el patrono como el obrero se deben guardar reciprocamente igual respeto y consideración.

Art. 19. El patrono queda obligado especialmente:

A observar y cumplir estrictamente en la instalación de talleres, máquinas, fábricas u oficinas, y en la adaptación de los otros lugares en que debe prestarse el trabajo, los preceptos legales vigentes y los que en lo sucesivo se dictaren sobre higiene y salubridad.

A adaptar las medidas adecuadas conforme a las leyes respectivas, para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos o materiales de trabajo; y a sostener el personal, útiles y medicamentos especiales necesarios para que con la debida oportunidad puedan prestarse los primeros auxilios a las víctimas de accidentes.

A pagar puntualmente la retribución convenida en la norma y lugar estipulados; y en caso de demora a satisfacer además del interés legal, los perjuicios causados.

A no establecer diferencias entre los obreros por razón de nacionalidad ya en cuanto a salario, ya en las condiciones de vida durante la prestación de los servicios, ya por lo que respecta al tratamiento y consideración debidos al obrero.

A proporcionar habitación cómoda e higiénica al obrero si éste para prestar sus servicios debe recibir fuera de las poblaciones; y a ministrarle alimentación y habitación según la posición de ambos, cuando el obrero deba vivir con el patrón.

A proporcionar oportunamente al obrero los colaboradores, los útiles e instrumentos y los materiales necesarios para la ejecución del trabajo convenido.

A observar y hacer observar las buenas costumbres durante la prestación de los servicios.

A indemnizar al obrero por los daños y perjuicios que por abandono, descuido calificado o negligencia, o por órdenes inadecuadas le ocasione, cuando se trate de actos u omisiones que no hubiere previsto el reglamento del taller o la ley especial sobre accidentes de trabajo.

A cumplir en lo que le corresponda, el reglamento del taller o industria.

Art. 20. El patrono debe cuidar de la conservación en buen estado de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al obrero, siempre que aquellos deban permanecer en el lugar en que se presten los servicios; sin que en ningún caso sea lícito al patrono retenerlo a título de indemnización, garantía o cualquiera otro.

Art. 21. Cuando el obrero a quien se pague por piezas, a destajo o por su trabajo en conjunto, estando presente en el taller se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrono, éste deberá pagar el salario correspondiente al tiempo perdido.

Art. 22. El obrero está obligado:

A someterse a la autoridad y dirección del patrono o de sus delegados, en todo lo concerniente al objeto del trabajo.

A prestar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma tiempo y lugar convenidos.

A cumplir las disposiciones del reglamento del taller o industria.

A abstenerse de todo cuanto pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo, o la de terceras personas, así como la de los establecimientos, talleres o lugares en que el trabajo se ejecute.

A observar buenas costumbres durante el cumplimiento del contrato.

A restituir al patrono los materiales no usados, y en buen estado, los instrumentos y útiles que hubieren sido confiados, no siendo responsable del deterioro debido al uso normal de esos objetos, ni de lo ocasionado por causa fortuita o de fuerza mayor.

A trabajar, en los casos de peligro inminente, o de accidente para la empresa, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada legal, mediante la multa de retribución que corresponda.

A indemnizar al patrono por los daños y perjuicios que por abandono, descuido calificado o negligencia, o por desobediencia a sus órdenes le ocasione, cuando se trate de actos u omisiones que no hubieren previsto el reglamento del taller y que no estuvieren sancionados en él.

Art. 23. El obrero no es responsable para con el patrono de los productos imperfectos debidos a la mala calidad de los materiales, o a defectos del instrumental, que le fueren administrados por el patrón. Tampoco puede exigirsele responsabilidad por la imperfección de productos, aunque fuere debida a su propia culpa, una vez que ya hayan sido aceptados dichos productos por el patrono.

Art. 24. El obrero debe prestar personalmente su trabajo; pero podrá hacerse sustituir cuando esté autorizado por el contrato o por el uso, o cuando el patrono no se oponga expresamente a la sustitución.

El sustituto reemplaza por entero al sustituido, teniendo acción directa contra el patrono y éste contra aquél.

El sustituto no tendrá ninguna responsabilidad por la elección del sustituto.

Art. 25. El obrero debe guardar escrupulosamente los secretos de fabricación de los productos a cuya confección concurra directa o indirectamente. La revelación de estos secretos hace al obrero responsable de los daños y perjuicios que ocasione, a parte de las penas en que pudiere incurrir.

CAPÍTULO III JORNADA MÁXIMA Y SALARIO MÍNIMO

Art. 26. La jornada legal de trabajo será de ocho horas efectivas.

La jornada empezará a contarse desde el momento en que el obrero ingrese al taller, establecimiento o lugar en que debe prestarse el trabajo. Terminará a la salida del mismo lugar.

No se contará en la jornada de trabajo el tiempo destinado a las comedias del obrero, ni el asignado a los períodos de descanso.

Art. 27. Tampoco se contará en la jornada el tiempo que el obrero emplee en ir del lugar donde reside a aquel en que debe prestar sus servicios, si éste ha sido expresamente señalado en el contrato.

Art. 28. En circunstancias extraordinarias, pero siempre de común acuerdo, y en los casos señalados en la fracción VII, del artículo 22, podrá aumentarse la duración de la jornada, abandonándose por cada hora extraordinaria de trabajo un salario correspondiente, por lo menos, a hora y media de la jornada legal.

En ningún caso podrá aumentarse la jornada por más de tres horas al día, ni por más de sesenta días en el año, a ningún obrero.

Art. 29. La jornada legal de trabajo para los menores de edad, entre los doce y los diez y ocho años, serán de seis horas solamente. Estos menores no serán admitidos a trabajos extraordinarios en ningún caso.

Art. 30. Por cada seis días de trabajo habrá uno de descanso. Cuando alguna ley especial señale el día de descanso, se estará a lo que en ella se disponga. A falta de ley especial el día de descanso será señalado en el reglamento del taller; y por falta de esta designación, serán días de descanso los domingos de cada semana.

Art. 31. Además del día de descanso hebdomadario, serán considerados como días extraordinarios de descanso, el primero de mayo y el 16 de septiembre de cada año.

Art. 32. No se admitirán al trabajo las mujeres durante los quince días siguientes al alumbramiento, ni podrán los patrones que las tengan ya contratadas negarles el salario que les corresponda por este descanso extraordinario.

Las mujeres que críen a sus hijos disfrutarán además de los descansos extraordinarios, media hora en la mañana y media hora en la tarde, durante el período de la lactancia.

Art. 33. La cuantía del salario será estipulada libremente en el contrato; pero en ningún caso podrá convenirse salario que no satisfaga a las necesidades materiales del obrero, y las demás indispensables para llenar las exigencias de una vida decorosa.

Se creará un órgano por ley especial, para que, tomando en consideración las condiciones de la producción y el costo de la vida en cada región de la República, fije anualmente el salario mínimo en cada región y para cada industria, conforme a lo dispuesto en la primera parte de este artículo.

Cuando en el contrato de trabajo no se hubiere fijado la cuantía del salario el patrono deberá abonar el que pida el obrero, siempre que dicho salario no fuere excesivo.

Art. 34. El pago de la retribución deberá hacerse en moneda del curso legal, quedando prohibido el uso de fichas, tarjas, boletos o cualesquiera otros objetos o signos representativos de dicha moneda. Sin embargo, en los trabajos agrícolas podrá estipularse el pago mixto, parte en especie y parte en moneda legal.

Art. 35. El pago deberá hacerse en los plazos señalados en el contrato, sin que estos plazos puedan ser mayores de quince días, o de un mes si se tratare

de servicios domésticos; a falta de estipulación los pagos deberán hacerse precisamente por semanas.

Art. 36. Queda prohibido que los pagos se verifiquen en lugares de recreo o en tabernas, cantinas, tiendas u establecimientos análogos, salvo cuando se trate de obreros, empleados en estos establecimientos.

Art. 37. El salario devengado por el obrero no podrá ser sometido a compensaciones, descuentos o reducciones, sino por disposición de las autoridades judiciales o administrativas, dictada con sujeción a la ley.

Art. 38. El salario de los obreros no podrá ser embargado en ningún caso, cuando no exceda de veinte pesos semanales; y excediendo de esta cantidad sólo podrá ser embargable la quinta parte del salario. Ninguna autoridad judicial o administrativa podrá dictar orden de embargo, retención o depósito de tales salarios en más de la expresada quinta parte. La infracción de este precepto es causa de responsabilidad que se exigirá de oficio a la autoridad que dictare la orden ilegal del embargo, retención o depósito.

Art. 39. Cuando la remuneración del trabajo dependa de peso, medida, operaciones o comprobaciones de cualquier género, que tengan por objeto determinar la cantidad o calidad de la mano de obra, los obreros tendrán, a pesar de cualquier estipulación en contrario, el derecho de examinar e inspeccionar estas operaciones, ya personalmente o ya por medio de delegados.

Art. 40. Si el obrero tuviere, por estipulación de su contrato alguna parte en los beneficios de la obra o empresa, el patrono estará obligado a pesar de cualquier convenio en contrario, a ministrar al obrero o a su delegado, las bases o datos necesarios para comprobar la liquidación de esta participación.

Art. 41. Es válido el pago hecho a menores de edad entre los doce y dieciocho años mientras el ascendiente, marido o tutor que hubiere dado autorización para celebrar el contrato, no se oponga a ello y haga conocer su oposición al patrono. Denunciada la oposición, el patrono lo hará saber al obrero menor y pondrá el salario devengado a disposición del juez de paz.

Art. 42. Queda terminantemente prohibida toda estipulación, condición o indicación que tenga por objeto obligar directa o indirectamente a los obreros a invertir su salario total o parcialmente, en tiendas o lugares determinados.

CAPÍTULO IV REGLAMENTO DEL TALLER

Art. 43. En los establecimientos industriales, comerciales o agrícolas, campos de trabajo permanentes y demás análogos, habrá un reglamento que detalle el régimen a que se sujetarán los patronos de obreros durante la prestación de los servicios.

Este reglamento se fijará en un lugar visible, de manera que pueda ser fácilmente leído, y no se impedirá a los obreros que tomen de él las copias que deseen.

Se enviará un ejemplar del reglamento al departamento de trabajo.

Art. 44. El reglamento deberá contener disposiciones precisas sobre los puntos siguientes:

Tarifa a que se ha de sujetar la fijación de los salarios, especificándose si la liquidación ha de hacerse por horas, por jornadas, a destajo o por tarea.

Forma en que debe ejercitarse el obrero su derecho de inspección, de acuerdo y en los casos de los artículos 30 y 40 de esta ley.

Días y horas de pago y lugar en que ésta ha de verificarse; y días y horas en que ha de verificarse la entrega de materiales o el recibo de las obras, para los obreros que trabajen fuera del establecimiento.

Derechos y deberes del personal de dirección, vigilancia o inspección, y recursos concedidos a los obreros en caso de dificultades o diferencia en sus relaciones con este personal.

Señalamiento del término para avisar a los obreros su separación en los casos previstos por esta ley.

Horas de entrada y salida de los obreros, las señales para la comida, períodos de descanso durante el día y días de descanso semanal.

Instrucciones para la limpieza de maquinarias, aparatos, talleres y locales, y día y modo en que ha de hacerse, e indicación de las medidas de precaución que deben adoptarse.

Prescripciones sobre seguridad, higiene, moralidad y orden en los talleres de trabajo.

Precauciones para evitar accidentes o indicación práctica de los primeros auxilios que deban prestarse a los accidentados.

Correcciones y sanciones que pueden imponerse por faltas al reglamento del taller, con especificación de los casos en que procedan y de quienes deberán imponerlas.

Las demás especificaciones que se indican en el cuerpo de esta ley o que se crean convenientes para la mejor regulación de las labores del establecimiento.

Art. 45. No podrán las disposiciones del reglamento estar en oposición con los preceptos imperativos o prohibitivos de esta ley, ni se podrán modificar por medio de ellas, las estipulaciones de los contratos de trabajo celebrados con los obreros.

Art. 46. Los obreros que ingresen a un taller, fábrica o establecimiento de trabajo durante la vigencia de un reglamento, están obligados a someterse a sus disposiciones.

Art. 47. Las modificaciones totales o parciales de los reglamentos serán comunicados a los obreros, fijándose en sitio visible del taller, por el término de ocho días a efecto que puedan ser estudiadas por ellos. Tendrán los obreros ocho días más para presentar las observaciones u objeciones que les ocurran; y pasado este segundo término y tomadas en cuenta dichas observaciones, se fijarán y comunicarán los nuevos preceptos reglamentarios, los cuales no serán obligatorios sino desde el octavo día siguiente al de su fijación.

Art. 48. Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior las modificaciones del reglamento vigente que tengan por objeto mejorar la seguridad, higiene y moralidad en los locales de trabajo, las cuales serán puestas en vigor inmediatamente.

Art. 49. No podrán imponerse a los obreros otras correcciones por infracción del reglamento, que las que en este se hubieren establecido.

Las correcciones deberán ser comunicadas al obrero el mismo día de su imposición, y no siendo esto posible, dentro de los tres días siguientes. El obrero tendrá tres días contados desde aquel en que se haga saber la corrección, para hacer observaciones y presentar descargos.

Art. 50. Se llevará un registro en el que se consignarán:

El nombre del obrero castigado; la fecha del día en que lo fuere, la corrección impuesta y el motivo de ellas. El libro de registro estará siempre a disposición de los funcionarios encargados por la administración pública de la inspección de los establecimientos o lugares de trabajo, bajo la pena de \$20.00 a \$100.00 (pesos) de multa por cada vez que se le rehusare.

Art. 51. Toda corrección será levantada si se comprobare que fue impuesta por error o sin causa justificada. También podrá ser condonada si la conducta posterior del obrero ameritare la condonación.

CAPÍTULO V

TERMINACIÓN DEL CONTRATO

Art. 52. El contrato de trabajo termina:

Por las causas estipuladas expresamente en el contrato.

Por la muerte del obrero.

Por la conclusión de la obra para la cual se contrató.

Por causa de fuerza mayor.

Por mutuo consentimiento.

Por retirar el patrono al obrero.

Por el retiro voluntario del obrero.

Art. 53. Son casos de fuerza mayor, para el efecto de la terminación del contrato, los de incendio, explosión, terremoto, guerra, derrumbe, epidemia y demás semejantes, cuando hagan necesario la suspensión del trabajo por más de treinta días.

En tales casos, los obreros tendrán derecho al jornal de 30 días.

Art. 54. El patrono no podrá despedir al obrero, ni éste retirarse del servicio, antes del vencimiento del término convencional o legal del contrato, o de la conclusión de la obra, sino con motivo justificado.

Art. 55. Son motivos justificados para que el patrono despida al obrero los siguientes:

El haber engañado al obrero al patrono al tiempo de celebrar el contrato presentándole certificados falsos o referencias suplantadas, o atribuyéndose maliciosamente capacidades, aptitudes o facultades de que en realidad carezca.

Incurrir el obrero en faltas de probidad, vías de hecho, injurias o malos tratamientos en contra del patrono, sus ascendientes, esposa o hijos, o contra sus encargados o dependientes.

Causar el obrero deliberadamente perjuicios materiales durante el cumplimiento del contrato o con ocasión de él, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos de trabajos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

Ejecutar el obrero actos inmorales en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, durante el cumplimiento del contrato.

Publicar o revelar el obrero los secretos de fabricación.

Comprometer el obrero por imprudencia o descuido graves, la seguridad del taller o establecimiento, o la de las personas que allí se encuentren.

Incurrir el obrero por más de cinco veces en treinta días consecutivos en faltas injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo, de desobediencia al personal directivo y vigilancia del taller o en infracciones al reglamento del mismo.

Art. 56. Son motivos justificados para que el obrero se retire del servicio, los siguientes:

Las faltas de probidad, vías de hecho, injurias o malos tratamientos del patrono o de sus encargados o dependientes, con conocimiento o tolerancia de aquel contra el obrero, sus ascendientes, esposa e hijos.

Causar el patrono deliberadamente al obrero perjuicios materiales durante el cumplimiento del contrato o con ocasión de él, en objetos pertenecientes al obrero o que están a su cuidado.

La ejecución por parte del patrono de actos inmorales en el taller o lugares de trabajo, durante el cumplimiento del contrato.

El peligro que por actos o sugerencias del patrono contra la moralidad del obrero o de los miembros de su familia que concurran al lugar en que se presta el trabajo, o que vivan en él.

El peligro serio de la seguridad o de la salud del obrero y la falta de condiciones higiénicas en el taller o lugar del trabajo cuando uno u otras no dependan directamente de la naturaleza del trabajo convenido.

La supervenencia de enfermedad que impida trabajar por más de treinta días.

La falta de puntualidad en el pago de la retribución, o el pago de ésta en especies distintas de las estipuladas en el contrato, o de las prevenidas por la ley.

Art. 57. Para la mujer empleada como obrera y alojada en la casa del patrono, será además motivo suficiente para retirarse del servicio el fallecimiento de la esposa del patrono o el fallecimiento o retiro de cualquiera otra mujer que tuviere a su cargo la dirección de la casa. También lo será la lactancia del hijo si fuere incompatible con el servicio que deba prestarse.

Art. 58. Nunca será motivo justificado por parte del patrono para despedir al obrero, o de éste para retirarse del servicio, el hecho de que uno u otro in-

gresen en corporaciones o asociaciones patronales u obreras, o que ejerciten sus derechos naturales, civiles o políticos.

Se presume que el hecho de despedar el patrono al obrero, o de separarse éste del servicio, contraviene esta disposición, si se verifica dentro de los quince días siguientes al ingreso de la corporación o a la ejecución de los expresados derechos.

Art. 59. El patrono que despida al obrero, o el obrero que se retire, procediendo ambos con motivo justificado, no incurren en ninguna responsabilidad.

Art. 60. Ni el patrono puede despedar, ni el obrero retirarse, si dentro de los ocho días siguientes a aquél en que tuvieran conocimiento de un motivo justificado, no hicieren uso de ese derecho.

Art. 61. El patrono que despida al obrero sin motivo justificado y el obrero que sin él se retire del servicio quedan obligados a la indemnización de daños y perjuicios, conforme a las disposiciones del derecho común.

Art. 62. Cuando con motivo justificado el patrono despida al obrero, o éste se retire del servicio, la liquidación y pago de los salarios del obrero, se hará el mismo día de la separación o a más tardar al siguiente.

CAPÍTULO VI

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Art. 63. Se designan con el nombre de contratos colectivos de trabajo, las convenciones que celebren los representantes de un sindicato de obreros, o de cualquiera otra agrupación o asociación de obreros, con un patrono, con un Sindicato de patronos o con cualquiera otra agrupación de asociación de patronos, estipulándose en esas convenciones ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo, celebrados aisladamente por un patrono y un obrero que pertenezcan respectivamente a alguno de esos sindicatos, agrupaciones o asociaciones, o que por otros motivos se relacionen con ellas.

Art. 64. No pueden intervenir en los contratos colectivos de trabajo los sindicatos, asociaciones o agrupaciones cuya existencia y organización estuvieren prohibidas por la ley.

Art. 65. Se consideran comprendidos en un contrato colectivo, y en consecuencia obligados por sus estipulaciones:

1o. Los patronos y los obreros que hubieren conferido mando especial para concertar el contrato. Estos mandatos deberán constar por escrito y estarán exentos del impuesto del timbre.

2o. Los patronos y obreros que sean miembros de alguna de las corporaciones contratantes y que estén en ejercicio de sus derechos como tales miembros de ellas, si dentro de los ocho días siguientes a la presentación del contrato colectivo para su registro no declaran su determinación de no quedar comprendidos en él, separándose de la corporación que lo hubiere con-

certado. Esta declaración deberá hacerse por escrito y será presentada dentro del término señalado, en la oficina de la respectiva corporación, y a falta de oficina ante la primera autoridad política de la población en que se encuentre residiendo el oponente; la cual la autoridad tendrá obligación de remitirla, a la posible brevedad, a la corporación de que se trate.

3o. Los patronos y los obreros que ingresen respectivamente a la corporación o corporaciones contratantes, después de celebrado y presentado a registro el contrato respectivo.

4o. Las corporaciones que no hubieren intervenido en la celebración del contrato si declaran expresamente adherirse a él y hacen saber esta declaración a los contratantes. Los miembros de las corporaciones adherentes no quedarán comprendidos en las estipulaciones del contrato si hacen la declaración mencionada en el inc. II dentro de los ocho días siguientes en que la corporación de que forman parte hubiere tomado la determinación de adherirse al contrato.

Art. 66. Tendrán personalidad jurídica y en consecuencia capacidad para celebrar contratos colectivos de trabajo y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan o que con ellos tengan relación las corporaciones patronales u obreras que llenen los requisitos siguientes:

- 1o. Estar constituidos por no menos de cinco individuos.
- 2o. Hacer constar por escrito su constitución y registrarla.
- 3o. Establecer las reglas a que ha de sujetarse su representación legal.
- 4o. Expresar el objeto para que se constituya la corporación.

Art. 67. Todo contrato colectivo de trabajo deberá consignarse por escrito y ser registrado para que surta sus efectos legales.

Art. 68. En la secretaría del ayuntamiento de cada municipio habrá dos libros especiales debidamente autorizados por el presidente del cuerpo y destinados: uno, al registro de la constitución de corporaciones patronales u obreras; otro al registro de contratos colectivos de trabajo. En esos libros sólo se registrarán los actos celebrados en el territorio del municipio.

Los registros se harán dentro de los cinco días siguientes a la presentación de los documentos respectivos por medio de una transcripción literal, certificando el secretario la fidelidad de la transcripción y anotando en el documento la fecha del registro y la del día de su presentación. Esta podrá hacerse por cualquiera de los interesados y la inscripción no podrá ser rehusada por ningún motivo ni para hacerla será preciso obtener acuerdo, orden o indicación del cuerpo municipal, sino que deberá verificarse desde luego. Si el documento por registrar se presentare duplicado o en mayor número de ejemplares, la nota de inscripción se pondrá al pie de cada uno de ellos.

Los ayuntamientos enviarán al fin de cada mes, por conducto de los gobernadores y jefes políticos de los territorios respectivos una copia certificada, al Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Gobernación, del registro de corporaciones obreras o patronales.

Art. 69. El registro de corporaciones y contratos colectivos de trabajo es público. Los libros serán exhibidos sin perjuicio de las labores de la oficina, y se libraran copias autorizadas de las partidas de inscripción a quienes lo soliciten.

Los encargados del registro tendrán derecho a prohibir los emolumentos de que disfruten los encargados del registro de comercio.

Art. 70. El contrato colectivo de trabajo no podrá celebrarse sino por tiempo determinado que no podrá ser mayor de tres años.

Cuando no se señale expresamente el término, se entenderán que el contrato sólo debe durar un año.

Art. 71. Los patronos o sus corporaciones, al celebrar un contrato colectivo, pueden obligarse a aplicar sus estipulaciones solamente a los obreros que integren la corporación o sindicato con quienes hayan contratado o a toda una categoría determinada de obreros o a todos los obreros de una región determinada del país.

A su vez, las corporaciones obreras que concierten un contrato colectivo pueden obligarse a aplicar las estipulaciones solamente a los patronos o a la corporación o sindicato de patronos con quienes hayan contratado, o a una categoría determinada de patronos, o a todos los patronos de una región determinada del país.

Art. 72. Las reglas establecidas en un contrato colectivo son aplicables a los contratos individuales de trabajos celebrados entre un patrono y un obrero que conforme a esta ley, deben considerarse obligados por el contrato colectivo.

No será obstáculo para esta aplicación el hecho de que en el contrato individual se haya guardado silencio respecto a las reglas del contrato colectivo, ni el hecho de que en el contrato individual se hayan consignado estipulaciones contrarias a las del colectivo; teniéndose, en tal caso, por no puestas aquellas estipulaciones.

Art. 73. Cuando de las dos partes que celebren un contrato individual de trabajo, una debe considerarse obligada por una convención colectiva, y la otra no, las estipulaciones del contrato colectivo serán aplicables al contrato individual salvo que en éste se haya consignado alguna estipulación en contrario.

En caso de existencia de esta estipulación, la parte obligada por el contrato colectivo es responsable para con aquellos con quienes lo hubiere concertado, de los daños y perjuicios que resultaren del no cumplimiento de las estipulaciones contenidas en el contrato colectivo.

Art. 74. Las corporaciones patronales y obreras que hayan celebrado un contrato colectivo o que se hayan adherido a él conforme a lo dispuesto en esta ley, están obligados a cumplirlo, no sólo haciendo todo lo que se hubieren comprometido a hacer, sino también absteniéndose de todo lo que pueda comprometer el leal cumplimiento del contrato; pero la responsabilidad en

que pudieran incurrir no será nunca mayor de la establecida en el mismo contrato.

Art. 75. La responsabilidad de las corporaciones que incurran en violación de un contrato colectivo podrá serles exigida:

1o. Por las corporaciones con quienes hubieren contratado o por los miembros de ellas.

2o. Por las corporaciones en cuyo nombre hubieren contratado, o por los miembros de ellas.

Art. 76. La corporación que hubiere celebrado legalmente un contrato colectivo podrá ejercitar las acciones que nazcan de ese contrato no solamente en cuanto afecten a la colectividad, sino también en cuanto afecten individualmente a cualquiera de sus miembros que no se hubieren opuesto al contrato en la forma y términos prevenidos por esta ley; sin necesidad de comprobar mandato alguno del individuo interesado en el asunto.

El individuo interesado podrá concurrir al juicio en todo tiempo en calidad de tercero, sin que su concurrencia excluya la de la corporación.

Art. 77. Cuando algún miembro de alguna corporación que hubiere celebrado un contrato colectivo, o algún individuo afectado por ese contrato siguiere algún juicio sobre reparación o perjuicios causados por la violación del contrato, la corporación podrá concurrir a ese juicio en calidad de tercero en razón del interés común que la solución de ese juicio presenta para la colectividad, y sin que su concurrencia al juicio excluya de él al individuo que lo hubiere instaurado, o contra quien se hubiere instaurado.

Art. 78. Las corporaciones responden con sus bienes de las indemnizaciones en que incurran por violación de los contratos colectivos que celebren.

Los representantes o directores de esas corporaciones sólo responden con sus bienes propios en los casos en que son responsables los mandatarios.

Art. 79. Los derechos y obligaciones que nazcan de un contrato colectivo, así como las acciones a que diere origen, prescriben conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de esta ley para los contratos individuales.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Art. 80. Los créditos de los obreros por salarios devengados en el último año serán considerados como refaccionarios y tendrán la preferencia que a los acreedores de esta naturaleza señala el derecho común.

En caso de quiebra mercantil los créditos por salarios se considerarán como singularmente privilegiados y se pagarán después de los créditos comprendidos en la fracción B, inciso I del artículo 1003 e inciso II del 1003 del Código de Comercio, quedando comprendidas en esta preferencia los dependientes de comercio.

Art. 81. El derecho común a que se hace referencia en diversas disposiciones de esta ley es el establecido por los Códigos Civiles del Distrito y de los

Estados de la Federación; y por el Código de Comercio, cuando se trate de asuntos de carácter mercantil.

Art. 82. Serán competentes para conocer de las controversias judiciales a que diere lugar la interpretación o la ejecución de los contratos de trabajo, sean individuales o colectivos, los jueces y tribunales locales de los estados, del Distrito Federal y territorios de conformidad con lo dispuesto en la fracción primera del artículo 97 de la Constitución Federal.

Art. 83. Los juicios a que dieren lugar los contratos de trabajo serán sumarios y se guiarán por los trámites que para los de esta clase tienen establecidas las leyes procesales de los estados del Distrito Federal y territorios. Cuando se trate de conceder autorización judicial a los menores de edad o a las mujeres casadas para celebrar el contrato de trabajo, los jueces a quienes esta ley concede la facultad de otorgarla, una vez recibida la solicitud que podrá hacerse por escrito o verbalmente, se limitarán a señalar día y hora para oír a las partes, y dictarán dentro de las veinticuatro horas siguientes la resolución que corresponda, concediendo o negando la autorización solicitada.

Art. 84. Cuando las partes contratantes hubieren convenido someter sus diferencias a arbitraje, si alguna de ellas rehusare someterse a él, la negativa se considerará como motivo justificado para dar por terminado el contrato de trabajo, quedando el responsable sujeto a pagar los daños y perjuicios que se occasionaren.

Art. 85. Los términos o plazos señalados con esta ley se computarán conforme a las disposiciones del derecho común; pero en los que deban contarse por días, no se incluirán los de descanso.

Art. 86. No corre la prescripción para el patrono y los obreros, mientras estén prestando servicios militares o políticos de carácter obligatorio conforme a las leyes respectivas.

Art. 87. Los obreros que, de su residencia hubieren sido transportados para prestar sus servicios a una distancia mayor de veinte kilómetros, deben ser restituidos a costa del patrono, a dicha residencia, al concluir la prestación de los trabajos.

Art. 88. El departamento del trabajo, dependiente de la Secretaría de Gobernación, tendrá a su cargo el cuidado de que esta ley sea debidamente cumplida en todo el país, y podrá ofrecerse mediación para solucionar los conflictos que surjan entre patrono y obreros.

Los inspectores del trabajo al servicio de este departamento en las visitas que hagan a los centros de trabajos se informarán de las violaciones de esta ley y rendirán acerca de ellas informes escritos al departamento, transmitiéndole las quejas de los obreros, con opiniones razonadas acerca de los puntos que incluyan en sus informes.

Art. 89. Se prohíbe que en las fábricas, talleres, minas, obras, haciendas o establecimientos de cualquier género se establezcan tiendas, cantinas y expendedurías que pertenezcan a los patronos, destajistas, capataces o re-

presentantes suyos, a terceros ligados con ellos o a las personas que tengan, por razón del trabajo alguna autoridad sobre los empleados en la industria respectiva. En consecuencia quedan prohibidas las negociaciones conocidas en el país con el nombre de “tiendas de raya”. Los infractores de estas prohibiciones serán castigados con multas de cien pesos a quinientos pesos o el arresto equivalente, además de la clausura del establecimiento.

Art. 90. Se exceptúan de la prohibición del artículo anterior los establecimientos organizados por los patronos o empresarios para proveer a los obreros que empleen, siempre que concurran los requisitos siguientes:

Que los obreros tengan libertad absoluta para comprar o no las mercancías que se les vendan.

Que se fije en el lugar más visible del establecimiento, la lista que contenga los precios de los diferentes artículos, dando a la autoridad política del lugar un ejemplar de la misma.

Que por ningún motivo pueda dejarse de vender a los obreros y sus familias, mientras el obrero no se retire voluntariamente del trabajo; o sea, despedido por causa justificada.

Que la venta de los artículos se haga al precio de costo.

Que se dé aviso de la apertura del establecimiento a la autoridad política de la jurisdicción, la que podrá oponer a ella o clausurar el establecimiento ya abierto, cuando no se llenen los requisitos anteriores.

Art. 91. En las fincas rústicas, campamentos de trabajo, negociaciones mineras, fundiciones, establecimientos industriales o cualquier otros centros de trabajo, instalados fuera del radio de las poblaciones y que tengan carácter de permanente, o en que los obreros deban permanecer o habitar por más de noventa días, habrá un lugar destinado a plaza pública en que podrán establecerse libremente comercios, tiendas, puestos de mercancías, o verificarse reuniones o espectáculos, lícitos; otro destinado a cementerio y un local adecuado para escuela primaria.

Quedan exceptuados de esta prevención los centros de trabajo en que no hubiere habitualmente más de diez familias o más de veinte obreros.

Art. 92. No se coartará a ningún individuo pacífico la libertad de ejercer el comercio en ningún centro de trabajo, ni la de dirigirse a él, ni la de retirarse de él, ni se lo cobrará cuotas o gabelas de ninguna especie por el ejercicio del comercio o por la entrada o salida.

En el interior de los obradores, talleres o lugares destinados especialmente a la ejecución del trabajo, no se permitirá ejercer el comercio ni ejecutar actos que puedan distraer, con perjuicio del trabajo, la atención de los trabajadores, sino con permiso especial del director o jefe del obrador y adoptando medidas para prevenir o evitar accidentes, interrupciones anormales del trabajo, escándalos, tumultos, alteraciones del orden u otros semejantes.

Art. 93. A nadie se impedirá el libre tránsito por carreterazo o caminos que conduzca a los centros de trabajo, mientras porte por ellos de sus mercan-

cías, ni el paso de sus vehículos o caballería, ni se podrá cobrar por el tránsito, peaje, cuota o gabela alguna, aun cuando los caminos fueren de propiedad particular.

Art. 94. Se prohíbe toda disposición que tenga por objeto impedir a los residentes de un centro de trabajo, la libre comunicación entre ellos o con personas de fuera.

En las horas de trabajo y dentro de los obraderos, sólo se permitirá esa comunicación para asuntos de carácter grave o urgente y con autorización del director o jefe del obrador.

Art. 95. Se prohíbe también en las fincas rústicas y demás centros de trabajo, la aplicación a título de corrección de cualquiera medida que importe privación de la libertad personal o que tengan carácter de pena según las leyes vigentes.

Art. 96. En caso de comisión de algún delito y si no hubiere en los centros de trabajo [de] autoridad pública establecida, los encargados o directores intervendrán limitándose a asegurar a la persona responsoria, a proporcionar a la víctima los auxilios que la urgencia del caso exigiere y a recoger los datos más indispensables para la comprobación de los hechos, dando enseguida y por la vía más rápida a la autoridad más cercana.

Art. 97. Las dudas que pudieren ocurrir respecto a la inteligencia de las disposiciones de esta ley o de su ejecución, serán resueltas por conducto del departamento de trabajo.

Art. 98. El servicio militar, sus asimilados y el de policía, no se regirán por esta ley sino por la ley especial y reglamentos que lo hubieren organizado o que en lo sucesivo los organicen.

Art. 99. Las infracciones de esta ley que tengan señaladas en el cuerpo de ella una pena determinada, se castigarán con esa pena. Las infracciones de los artículos 19, en sus fracciones I, II y IV, 29, 36, 42, 62, 87 y 89 a 96, cuando se constituya delito o falta penada por otra ley, se castigarán con multas de veinte a cien pesos, o el arresto correspondiente.

En todo caso de infracción, el responsable queda sujeto a la indemnización del perjuicio que causare.

Art. 100. Las penas mencionadas en el artículo anterior serán impuestas por las autoridades políticas, locales en cuya jurisdicción se cometiere la infracción, sin necesidad de acusación previa y sin más requisitos que la comprobación suficiente de la infracción.

Se concede acción popular para denunciar las infracciones mencionadas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 1o. Se concede un plazo de tres meses contados desde el día en que comience a regir esta ley, para que se formen y fijen los reglamentos de taller en todos los establecimientos en que, debiendo haberlos según sus disposiciones, no los hubiere.

Los reglamentos de taller actualmente existentes seguirán rigiendo en cuanto no se opongan a esta ley.

Art. 2o. Esta ley comenzará a regir el día primero de Julio del presente año en todos los lugares que en esa fecha estuvieren sujetos a la autoridad del gobierno constitucionalista. En los lugares que no lo estuvieren, comenzará a regir diez días después de aquel en que los jefes militares que los hubieren recuperado hicieren la debida promulgación.

Art. 3o. Quedan derogadas desde que comience a regir esta ley, todas las leyes, reglamentos y demás disposiciones que estén en oposición con ella.

PROYECTO DE LEY SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO⁶³

Alfredo J. Machuca, gobernador y comandante militar del Estado libre y soberano del Estado de Hidalgo, a sus habitantes sabed:

Que es uso de las facultades extraordinarias de que se halla investido por el Ciudadano Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, ha tenido a bien expedir el siguiente

DECRETO

Art. I. Para los efectos de esta ley, se entiende por accidente, toda lesión corporal que sufra un individuo, en ocasión o por consecuencia directa en el desempeño de cualquier trabajo, con remuneración o sin ella, en virtud de contrato escrito o verbal.

Art. II. Serán responsables de los accidentes que ocurran a los individuos que por cualquier concepto estén bajo sus órdenes, con motivo y en el desempeño del trabajo, salvo el caso de que el accidente sea debido por causa de fuerza mayor y extraño absolutamente al trabajo que se ejecute: las compañías mineras y de cualquier género, propietarios de fábricas, talleres, fincas agrícolas, molinos, plantas de luz y fuerza, a contratistas de obras de construcción y reparación, redes telegráficas y telefónicas, transporte, carga y descarga y particulares en cuanto se refiere a dependientes y domésticos.

Art. III. Las víctimas tendrán derecho a reclamar indemnización cuando el accidente produzca incapacidad para trabajar. En la forma y cuantía siguientes:

Si el accidente produce incapacidad temporal para trabajar, el responsable indemnizará a la víctima con un cincuenta por ciento de la cantidad que disfrute como sueldo o jornal, hasta que su estado le permita volver al trabajo.

Si el accidente produce incapacidad perpetua, se indemnizará a la víctima con el sueldo o jornal que disfrute equivalente a un año, sin perjuicio de quedar obligado a proporcionar a la víctima trabajo compatible con su estado.

⁶³ Parece que el siguiente Proyecto fue elaborado por Lizardi, pero nunca fue aprobado, quedándose, en consecuencia, simplemente como Proyecto. *N. del E.*

En todo caso, el responsable del accidente queda obligado a ministrar a la víctima asistencia médica y medicinas.

Art. IV. Si la muerte sobreviene a consecuencia del accidente, el responsable de éste queda obligado a erogar todos los gastos del sepelio en relación con la posición social de la víctima y a indemnizar a sus deudos en la forma y cuantía siguientes:

Con un cincuenta por ciento por el término de tres años del sueldo o jornal que disfrutaba la víctima a la viuda con hijos u otros descendientes de aquella a su cuidado. En caso de que ésta contraiga nueva unión, sea legítima o ilegítima, la indemnización se abonará a los descendientes.

Con un cincuenta por ciento y por el término de tres años del sueldo o jornal de la víctima a los descendientes menores de veintiún años.

Con un veinticinco por ciento y por el término de dos años a la viuda sin hijos mientras no contraiga nueva unión, en los términos de que habla la fracción I.

Con un cincuenta por ciento y por el término de tres años, a la viuda sin hijos si ésta es sexagenaria.

Con un veinticinco por ciento y por el término de seis meses a los parientes en primer grado, siempre que estos subsistan del trabajo de la víctima y sean sexagenarios.

Las indemnizaciones se aumentarán en un veinticinco por ciento más de las señaladas y se duplicará el tiempo, siempre que el responsable no hubiese tomado las precauciones necesarias para prevenir al trabajador de accidentes.

Art. V. Las compañías mineras, propietarios de fábricas, talleres &.& de que habla el artículo II de la presente ley, podrán substraerse de la responsabilidad en que incurran por accidentes del trabajo asegurando contra accidentes a los individuos de su dependencia en alguna de las compañías de reconocida solvencia que se dedican a esta clase de operaciones.

Art. VI. El seguro o garantía del trabajador deberá hacerse a satisfacción de la primera autoridad del distrito donde se ejecute el trabajo.

Art. VII. Cuando el accidente se produzca por causa de ebriedad o juego entre compañeros de trabajo, la víctima no tiene derecho a reclamar indemnización alguna.

Art. VIII. Los preceptos de esta ley obligan al Estado en todos sus casos.

Art. IX. Serán competentes para conocer de los accidentes del trabajo las autoridades judiciales sujetándose a los preceptos establecidos para los juicios sumarios y recursos que determina el Código de Procedimientos Civiles.

Art. X. En las demandas por indemnización se tendrá a la víctima como pobre y en consecuencia hará uso de la estampilla que señala la Ley del Timbre.

Art. XI. La acción para reclamar indemnización prescribe a los cinco años.

Art. XII. Intentada la demanda por accidentes del trabajo, sin hacer gestiones posteriores, la acción prescribe a los diez años.

Art. XIII. No son renunciables los beneficios de esta ley y todo pacto en contrario, será nulo y de ningún valor.

Art. XIV. El Estado nombrará para el Distrito de Pachuca, un abogado que gratuitamente hará ante los tribunales competentes todas las gestiones necesarias para obtener la indemnización para las víctimas del trabajo. En los demás distritos del Estado desempeñará estas funciones el presidente municipal del lugar donde acontezca el accidente.

Art. XV. El responsable del accidente queda obligado, bajo multa de 10 a 1,000 pesos, a dar parte a la autoridad más inmediata luego que ocurra un accidente levantándose un acta en la que se hará constar: la hora en que acaeció aquél, nombres de la víctima, responsable, testigos, esposa, ascendientes y descendientes, médico que hizo la primera curación y del que se encargue de ella, asentándose además sus respectivos domicilios y causa del accidente.

Art. XVI. En caso de demanda, queda obligado el encargado de la curación de la víctima del trabajo a informar semanariamente al juez de los autos de su estado y a extender el final [la] certificación de la causa directa que produjo la incapacidad temporal, perpetua o fallecimiento.

Art. XVII. El abogado nombrado por el Estado para patrocinar a las víctimas del trabajo queda obligado a abocarse el conocimiento de aquellas para reclamar la indemnización correspondiente.

Art. XVIII. Las víctimas del trabajo podrán recurrir en queja al Ejecutivo del Estado cuando el juez de los autos o defensor no obren con actividad y justificación.

Art. XIX. Los propietarios o contratistas de que habla el artículo II de esta ley están obligados a emplear las medidas de precaución que la ciencia y la prudencia aconsejan para prevenir accidentes, imponiéndose una multa de diez a cien pesos al que no cumpla con este precepto, sin perjuicio de suspenderse la obra.

Art. XX. Se declara falta de precaución: el empleo de maquinaria y herramientas en mal estado, para la ejecución del trabajo y utilizar personal incompetente en obras, cualesquiera que estas sean.

Art. XXI. En las minas, fábricas, talleres, fincas agrícolas y donde quiera que se ejecuten obras de construcción, se fijará en el lugar más visible una copia exacta de la presente ley.

Por tanto, mando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento.

Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo del Estado, en Pachuca a los... de mil novecientos quince.

CARTA AL CIUDADANO VENUSTIANO CARRANZA, PRIMER JEFE DEL EJÉRCITO CONSTITUCIONALISTA.

Ciudadano Primer Jefe del Ejército Constitucionalista. Encargado del Poder Ejecutivo de la República.

Señor:

Tengo el honor de someter a la alta consideración de usted un proyecto de Ley sobre contrato de Trabajo, el cual ha sido elaborado bajo mi dirección e intervención personal por el Departamento Consultivo de la Secretaría de mi cargo. A la formación de este proyecto me decidió la necesidad que hay de una ley general que regule para toda la república las relaciones jurídicas y sociales que nacen de los contratos de prestación de trabajo, atentas dos circunstancias: la de que por el decreto de 17 de octubre de 1913, el Departamento de Trabajo fue anexado a la Secretaría de Gobernación; y la de que en el artículo 2o. del decreto de 12 de diciembre último, se mencionó como parte importante del programa que se proponía realizar la Primera Jefatura, la expedición de leyes para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de todas las clases proletarias. Clases cuyo concurso ha sido ampliamente utilizado por la Revolución.

He creído que esta promesa hecha a la nación en momentos solemnes meritaba el empleo de toda clase de esfuerzos para dejarla cumplida y he hecho cuanto ha estado de mi parte para lograr lo que toca a la Secretaría de mi cargo.

Para formar este proyecto se han tenido a la vista disposiciones análogas existentes en países cultos, como Holanda, Bélgica, Francia, Alemania, España, Italia y algunos estados de la Unión Americana; las opiniones de institutos y otras corporaciones dedicadas al estudio de la materia; los proyectos de reputados estadistas, así como también las disposiciones existentes de la legislación patria y las opiniones de algunos empresarios y obreros que por su conocimiento práctico del asunto están en condiciones de ministrar datos de positiva utilidad y sugerir apreciaciones y puntos de vista que de seguro, escaparían a quienes aún bien documentados en cuanto al aspecto teórico del asunto, no lo estuvieran respecto del puramente práctico.

Dadas la claridad y sencillez con que en la redacción del proyecto se ha procurado consignar cada uno de los conceptos comprendidos en sus diversos artículos no será necesario entrar en una exposición detallada de cada uno de los motivos que sirven de fundamento a sus disposiciones. Pero como en el mismo proyecto se aceptan y consultan instituciones y medidas que serán en nuestro país una verdadera novedad, me parece conveniente exponer aquí las razones que han decidido el ánimo a adaptarlas y a procurar su implantación entre nosotros.

La conveniencia, y aún urgencia de expedir una ley reglamentaria del contrato de trabajo, es indiscutible. La legislación civil vigente en los estados de la república y en el Distrito Federal y territorios comprende diversas dispo-

siciones que tienen relación con este contrato; pero no tiene el carácter de generalidad que debe revestir, dando la reforma hecha últimamente al inciso X del artículo 72 de la Constitución según cuyo tenor la materia de trabajo ha sido incluida entre las que corresponden a la jurisdicción legislativa de la federación. Generalidad que hará imposibles las antinomias a que el carácter local de la legislación vigente podría sujetar en los diversos estados de la república, las relaciones jurídicas nacidas de los contratos de trabajo.

Por otra parte, la legislación vigente sobre este asunto es notoriamente deficiente, tanto por anticuada cuanto porque está inspirada en un criterio ultra individualista, tal como ha dominado en el mundo entero hasta mediados de la última centuria. Las relaciones entre el capital y el trabajo han venido tomando desde entonces un carácter de hostilidad que antes no tuvieron y que se ha exacerbado a medida que el desarrollo del régimen capitalista cuyas manifestaciones más claras han sido el maquinismo y la concentración de la industria en grandes fábricas, ha hecho más frecuentes las ocasiones de conflicto entre esos dos factores de la producción cuyo concurso armonioso constituye hoy un ideal muy lejano.

De aquí que se haya comprendido tanto en Europa como en América la necesidad de una legislación especial encaminada a sentar sobre bases de justicia y de equidad estas relaciones, a sustituir el criterio ultra individualista que antes predominó, por otro menos estrecho dada la importancia social del asunto la que justifica su consideración desde el punto de vista del derecho público; y a crear instituciones nuevas de tipo puramente moderno, tales como las exigen las circunstancias especiales de la época. México ha sentido esa necesidad desde hace tiempo y el no haberlas satisfecho antes, ha producido consecuencias graves y creado [así] conflictos dolorosos en que se han emprendido esfuerzos importantes que de otro modo hubieran sido mucho mejor utilizados para bien de todos.

Conocida la necesidad de la nueva ley, se sintió la de hacer en ella una distribución de las materias que debería comprender clasificándolas en un orden lógicamente metódico. De aquí la división de la ley en tantas secciones o capítulos diversos, como grupos de preceptos similares se creó conveniente formar. Siete son los capítulos en que se divide la ley, en el orden siguiente:

Disposiciones generales.

Derechos y obligaciones de los patrones y de los obreros.

Jornada máxima y salario mínimo.

Reglamento del taller

Terminación del contrato.

Contrato colectivo de trabajo.

Disposiciones complementarias.

I.

Contiene el primero de estos capítulos las disposiciones que encierran las reglas generales a que han de someterse todos los contratos de trabajo, la de-

finición de esos contratos, sus condiciones especiales, su forma, la capacidad legal para celebrarlos, las cláusulas que quedan prohibidas, las reglas sobre prescripción de las acciones que de ellos nacen, etcétera.

Se comprenden entre los contratos de trabajo, y caen dentro de las reglas especiales de estos todos los convenios que importan la prestación de un trabajo económico mediante una retribución en relación con ese trabajo prestado. La característica principal de estos convenios está en la prestación de trabajo por de manera que no pueden considerarse como contratos de trabajo aquellos en que no pacta que el que preste el trabajo ministre también la materia prima sino en el caso de que el contrato tenga por objeto principal el trabajo, siendo la ministración de la materia prima un accesorio del trabajo. En caso contrario, es indudable que no hay contrato de trabajo sino venta.

La innovación principal que se introduce en este capítulo es el apartamiento de las

reglas del derecho común, en cuanto a capacidad legal de los contratantes. En efecto, según el derecho común las mujeres casadas aun siendo mayores de edad y los menores de edad en general, son incapaces para contratar, obligarse y litigar sin consentimiento o autorización del marido, ascendiente o tutor o la judicial en su caso. Aún los emancipados necesitan consentimiento especial para obligar sus inmuebles o litigar. No era posible mantener la observancia de estas reglas, porque no lo consiente las exigencias de la vida que reclaman, en muy frecuentes ocasiones el concurso de la esposa o del menor para llenar con el producto de su trabajo el exiguo presupuesto del hogar obrero. Para atender a esta necesidad fue necesario libertar a las esposas y los menores que ya tuvieron dieciocho años cumplidos de las trabas que según el derecho común encuentran en su condición legal, para mantenerse o contribuir para los gastos de su vida. Así pues, se declara que las mujeres casadas mayores de dieciocho años, las viudas y las separadas de hecho se cual fuere su edad y en general todos los menores que hayan cumplido los 18 años, son capaces para celebrar contratos de trabajo, percibir la retribución y litigar en lo relativo a esos contratos, sin necesidad de permiso o autorización de nadie.

No puede aceptarse la misma regla para los menores, solteros o casados que habiendo cumplido los doce años, no hubieren alcanzado los dieciocho. El imperfecto desarrollo de sus facultades físicas e intelectuales dentro de estos límites de edad impidió que se les concediera la amplia libertad de que los otros gozarán. En cuanto a los niños menores de doce años de buen grado se les hubiera prohibido todo trabajo de carácter económico pero ante las rudas y durísimas necesidades prácticas de nuestro actual medio social se tenía que tal prohibición, lejos de favorecer a esos niños, los echaba en brazos del hambre que tan de cerca les acecha. Para resolver este conflicto entre el adecuado desarrollo de la niñez y la excesiva pobreza de nuestras clases trabajadoras, se adoptaron medidas prudentes para que aquellas no fueran víctimas de explotaciones inhumanas.

Es de creer que estas medidas no suscitaron grandes objeciones ni aún por parte de quienes se obstinan en mantener nuestras viejas tradiciones jurídicas, principalmente las que se relacionen con el poder marital. En efecto, el transcurso de los tiempos, el cambio de las costumbres y las necesidades de la vida conservando a las esposas sus deberes de finalidad de respeto y de asistencia; han relajado el antiguo deber de obediencia en muchos casos; y ya que es frecuente que las mujeres casadas presten servicios de carácter económico aún sin licencia marital, es preferible regularizar esta situación a dejarla como está hoy fuera de la ley.

En cuanto a los menores de edad pero mayores de diez y ocho años considerados en general, la circunstancia de su laboriosidad y la de que pueden ser emancipados, conforme al derecho común, decidió a concederles esta especie de emancipación legal, más amplia que la común para los efectos del contrato de trabajo.

II.

En el capítulo segundo se consignan los derechos y obligaciones que resultan a los patrones y a los obreros en razón de la celebración de un contrato de trabajo libremente estipulado. Sólo merecen mención especial dos de sus disposiciones.

La primera de estas obliga a los patrones o empresarios a no establecer, por razón de nacionalidad, diferencias entre los obreros en cuanto a salario, condiciones de vida o tratamiento y consideración. Son tantas las quejas que los obreros nacionales han presentado contra sus patrones por las preferencias de que disfrutan los obreros extranjeros por la sola consideración de su nacionalidad y hay a las veces tal fondo de verdad en algunas de estas quejas, que se creyó necesaria la intervención de la ley para remediar el mal que las motiva y el daño que ese mal causa. Si las leyes del país equiparan a naciones y extranjeros dando a estos los mismos derechos civiles que a aquellos, no hay razón para esas preferencias por la sola consideración de la nacionalidad. No es un sentimiento de hostilidad al extranjero el que inspira la medida sino uno de estricta justicia el que sirva de fundamento. A trabajos iguales, a aptitudes iguales, a esfuerzos iguales, deben corresponder retribuciones y consideraciones también iguales.

La segunda de las medidas mencionadas impone al obrero el deber de prestar servicios extraordinarios por tiempo mayor que el convenido o el legal y mediante la retribución correspondiente en los casos de peligro inminente o accidente grave de la empresa. No se trata de servicios extraordinarios por razón de conveniencia financiera o comercial del patrón, pues este servicio debe ser voluntario: se trata de situaciones anormales, tan graves que no solamente pongan en inminente peligro los intereses propios del patrono sino que amenacen al obrero como con una suspensión de salarios por suspensión justificada de la empresa. Hay en estas situaciones que por fortuna son ex-

cepcionales o poco frecuentes, una especie de solidaridad de intereses entre patrono y obrero. Esto justifica la medida consultada que aparte de lo dicho, tiene también una laudable tendencia educativa y un fondo de moral social recomendable.

Cierra este capítulo un precepto que obliga al obrero a guardar escrupulosamente los secretos de fabricación del patrono, precepto que descansa en los dictados de la moral, en los reclamos de la conveniencia pública y particular y que aparte de las sanciones penales que procedan, tiene las civiles de indemnizar los daños causados.

III.

Forman el capítulo tercero las disposiciones que miran a la jornada máxima de trabajo y al salario mínimo del obrero, así como a diversas reglas para contar y estimar aquella y para pagar éste.

Mucho se ha discutido y mucho se ha propalado sobre la jornada máxima de trabajo, y hasta se ha puesto en duda si el legislador tiene la facultad de fijarla por medio de una ley. Sin entrar en esa discusión, se manifestará el criterio bajo cuya inspiración se redactarán las disposiciones relativas.

¿Qué es teóricamente considerada la jornada máxima de trabajo? No es otra cosa que el límite exigido por las leyes fatales de la vida al esfuerzo humano aplicado al trabajo. La resistencia orgánica al influjo del esfuerzo no es indefinida, sino que tiene [un] punto más allá del cual el esfuerzo desgasta gravemente los resortes de la vida produciendo el agotamiento. Y si esto es verdad y nadie duda que lo sea, es natural sentirse inclinado a no permitir que se exija al ser humano un esfuerzo mayor que el que humanamente puede resistir sin poner en peligro la conservación de su existencia. El Estado tiene un interés, más aún, tiene un deber que cumplir evitando el sacrificio de seres humanos que por su situación desvalida se matan trabajando para poder vivir. Y no es sólo el interés de los trabajadores actuales el que funda la intervención del Estado, es también el interés de las generaciones futuras, el de la conservación de la población del país, el de la raza.

Los trabajadores agotados fisiológicamente por el esfuerzo engendran hijos débiles y la raza degenera inevitablemente. Así pues, por la conservación del trabajador y por la conservación de la raza pasa los límites de la normalidad y traiga consigo como consecuencia inevitable el agotamiento.

Planteada así la cuestión queda resuelta por sí sola. Ya no se podrá dudar de la facultad legítima del Estado para limitar la jornada de trabajo. Pero ¿cuál es el límite que debe asignársele? Ciertamente que el máximo de resistencia es variable en cada individuo según su constitución orgánica, su régimen de vida y las susceptibilidades de que esté dotado para la influencia del medio ambiente.

Pero como no es posible dictar una regla para cada individuo, se impone aceptar una sola disposición aplicable a todos, porque haya en ellos algo de

inevitablemente arbitrario. Se aceptó la regla de las ocho horas efectivas, tanto porque ellas satisfacen las aspiraciones y solicitudes de las clases obreras, cuanto porque ya ha sido admitida en otros países en que su experimentación no ha traído grandes perturbaciones a la producción y porque en nuestro país, en que el régimen casi general de alimentación de las clases obreras es tan deficiente, se creyó que sería la más conveniente. Ocho horas de trabajo efectivo divididas cuando menos en dos períodos para dar tiempo suficiente a las comidas, parecieron una buena base general para un régimen común de trabajo en nuestro país.

Aceptada la jornada de ocho horas, se consignaron reglas para contarla. Se estableció con el carácter de forzosa un día de descanso hebomadario y algunos otros extraordinarios que no es necesario fundar porque se justifican con el sólo hecho de su enunciación reduciendo esa misma jornada a solo seis horas para los menores de edad, entre los doce y dieciocho años. [Esto] en atención de que su resistencia para soportar el trabajo es menor que la de los adultos, y a que no debe fatigárseles demasiado en el período crítico de su desarrollo orgánico.

Si el problema de la jornada máxima ha dividido tanto las opiniones y suscitado tantas desavenencias, del salario mínimo, aún más grave, ha dado ocasión ya no sólo a desacuerdos, sino a resistencias obstinadas y aún a verdaderos conflictos. Era, sin embargo, necesario enfrentarse con él, y a afrontarlo resueltamente para buscarle una solución satisfactoria.

Por salario mínimo debe entenderse el que basta para satisfacer la necesidad de vivir ¡pero no de vivir materialmente nada más sino de vivir como la vida, según las condiciones personales de cada ser humano, merece ser vivida! La ley define este salario diciendo que es el que basta para satisfacer las necesidades materiales del obrero y las demás indispensables para llenar las exigencias de una vida decorosa. Un ilustrado juez australiano, Higgins [quien es] citado por Brandeis en su interesante defensa de las leyes sobre salario mínimo del Estado de Oregón presentada a la Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos, dice con perfecta claridad que debe entenderse por salario mínimo el que satisfaga las necesidades normales del trabajador, tratándolo como ser humano en una comunidad civilizada. Esto es bastante para percibir con claridad cuál es el concepto que entraña la fórmula usual de “salario mínimo” y es suficiente para comprender la necesidad de incluir ese concepto bajo la forma de precepto obligatorio en una ley que regule el contrato de trabajo.

Si es necesario intervenir por medio de la ley para evitar con la jornada máxima, el agotamiento del obrero y la degeneración de la raza es necesario intervenir también para evitar ese mismo agotamiento y esa misma degeneración con la institución del salario mínimo indispensable para proporcionar la restauración de las energías consumidas en el esfuerzo emprendido. Un salario que no basta a proveer esa restauración es sencillamente inhumano,

antisocial, homicida. El Estado, cuya más alta función es la de conservación de la vida de la especie humana, no debe tolerarla, no consentirla. Muchas son las objeciones de todo orden que contra esta conclusión se han acumulado pero ninguna es bastante poderosa a destruir su fuerza de convicción, dada la larga experiencia de dolor y desperdicio de vida recogida en el transcurso de los siglos.

Sólo una de esas objeciones podría hacer vacilar el ánimo si la experiencia reciente no hubiera demostrado su inexactitud. En efecto, se ha dicho que el salario mínimo, fijado por medio de disposiciones legales, habría de convertirse en un salario máximo pues los empresarios o patronos, obligados a no bajar del mínimo límite legal, lo convertirían en tipo común de todos los salarios, compensando así con las ventajas que les proporcionaría el obrero laborioso y apto, las desventajas que podrían traerle los obreros perezosos o ineptos. Así los mejores obreros serían sacrificados a los obreros peores, quitándoles el estímulo de la esperanza de aumento de jornal en relación con sus aptitudes mejores.

Ante la fuerza lógica de esta objeción no habría más remedio que rendir el ánimo si la experiencia misma no se hubiera encargado de poner de manifiesto su inanidad. Brandeis hace notar el hecho comprobado de que en los países en que el régimen de salario mínimo ha sido aplicado a varias industrias o a varias clases de obreros, no se ha producido el efecto previsto por los sostenedores de la objeción. Cita casos concretos ocurridos en Inglaterra, en Australia, en Nueva Zelanda, en el Estado de Massachussets, en el Oregón, etc. y demuestra que en esos lugares el salario mínimo ha sido el plano sobre el cual se ha levantado el obrero laborioso, competente y apto el cual ha obtenido siempre salarios superiores al mínimo y ha dejado rezagado en ese plano y reducido a él al obrero perezoso o inepto. Este resultado comprobado de la experiencia hecha derriba la objeción propuesta y mantiene en pie el principio a que fue puesta.

Por último debe tenerse en cuenta que el salario llamado comúnmente caro resulta a la postre salario barato, tanto porque el obrero bien pagado dé mayores rendimientos en su trabajo que el mal pagado, puesto que pone al servicio de la empresa un caudal mayor de energías derivadas de su salud y buena alimentación. Es también más útil a la nación y a la humanidad toda puesto que deja una prole sana y vigorosa que contribuye al mejoramiento de la especie y a la formación de obreros más aptos para la producción en el porvenir.

Demostrada la necesidad actual del salario mínimo y la de la intervención legislativa para establecerlo, hubo que escoger el medio más a propósito para realizarlo. Los diferentes sistemas propuestos hasta ahora son los siguientes:

- 1o. Sistema de mantenimiento de la capacidad productiva, desde el punto de vista industrial.
- 2o. Sistema del equivalente de la energía gastada.

3o. Sistema del principio del justo precio, que fue apuntado en nuestra constitución y que exige igualdad de ganancia para ambas partes, y un modo análogo de formular los salarios y los precios.

4o. Sistema que hace derivar el salario de la dignidad personal del obrero y de su derecho a una existencia decorosa.

El proyecto no adopta de una manera especial ninguno de esos sistemas, sino que tuvo en consideración en derecho a la vida y a la dignidad humana en que están incluidos todos los sistemas para redactar la primera parte del artículo 33. Creyendo con J.A. Ryan que el salario mínimo debe satisfacer las necesidades de vida de una familia media, aún para el obrero que no haya contraído matrimonio ya porque los derechos deben reconocerse en las condiciones normales de la vida humana y éstas presumen que el obrero será jefe de una familia, ya porque de lo contrario, se consagraría una especie de prima o celibato, de lamentables resultados sociales.

Establecido este criterio, se rechazó la idea de fijar en cantidad determinada el salario mínimo para todo el país por su notoria falta de equidad, dadas las distintas condiciones de la producción en las diferentes regiones del país, la gran diferencia de los procedimientos adoptados y el diverso costo medio en la vida en cada de esas regiones. Consultándose la creación de un organismo especial que, funcionando en las diversas regiones del país y tomando en cuenta las condiciones especiales de cada una de ellas en lo relativo a la situación de las industrias y el costo medio de la vida, señale periódicamente cual debe ser la cuantía mínima del salario para cada región. Para no poner entorpecimientos a la acción del gobierno revolucionario, no se ha designado con nombre especial ese organismo ni se ha indicado detalles de un modo de funcionamiento, limitándose el proyecto a indicar la necesidad de su creación y la naturaleza y carácter de su principal función.

Aceptado el principio del salario mínimo y establecido su modo de fijación, fue forzoso incluir en el proyecto reglas encaminadas a evitar que se desvirtuara ese principio, apelando a medios indirectos para lograrlo. De aquí los preceptos que ordenan hacer el pago en moneda legal, salvo el caso de trabajo agrícola en que se permite hacerlo parcialmente en especie. Se prohíbe pagar en lugares en que haya peligro u ocasión incitante de despilfarros que impiden las deducciones, descuentos o retenciones indebidas, y aún los embargos, permitiendo solamente estos dentro de los límites que no hagan imposible la vida del obrero y de su familia.

IV.

Para el capítulo cuarto se reservaron las disposiciones que hacen relación con el reglamento del taller o industria, reglamento que ha llegado a ser de importancia considerable, porque sus prescripciones sirven en muchas ocasiones para suplir las deficiencias de las estipulaciones de los contratos de trabajo, para complementarlas o para enseñar sus modos de ejecución. Las disposiciones relativas a esos reglamentos van encaminadas a que en ellos se

observen las condiciones de publicidad, duración y amplitud suficientes, para reducir a un mínimo la arbitrariedad que con frecuencia los ha caracterizado. No necesita decirse que las prescripciones de los tales reglamentos no deberán ser opuestas a las de esta ley o a las estipulaciones consignadas en los contratos, y que si incurrieren en tal vicio, no serán obligatorias. Ni es preciso tampoco detenerse a fundar la conveniencia de la regla que impone la audiencia previa de los obreros para las modificaciones de esas prescripciones, puesto que siendo ellos (los obreros) los que han de sufrir sus efectos inmediatos, es de justicia conocer sus observaciones, para evitar en lo posible las molestias innecesarias que podrían ocasionarles. Exagerada se creyó la pretensión de que los obreros tengan voz y voto en la confección de esos reglamentos. Pero ya que no es razonable darles el voto, toda vez que el patrono tiene la responsabilidad en la dirección de los trabajos, no se juzgó conveniente excluirlos por completo y se los reconoció el derecho de hacer conocer su opinión.

La lectura de las disposiciones de este capítulo en relación con la que contiene el artículo 37 enseña que en el proyecto se ha aceptado el principio de la supresión del sistema de multas empleadas como medidas de corrección disciplinarias. Las multas pueden servir y de hecho han servido en distintas ocasiones, como medios de reducir los salarios o jornales, en perjuicio no solamente de los obreros, sino también de sus familiares y allegados que sufren sus inmediatas y directas consecuencias. Además, son vistas por los obreros con tanta repugnancia y contribuyen tanto a mantener encendido en ellos el sentimiento de hostilidad contra los patronos, que es mejor suprimirlas que conservarlas, puesto que resultan mayores sus inconvenientes que sus ventajas. No quiere esto decir que no quedarán a los patronos medios de corregir disciplinariamente las faltas de los obreros, puesto que pueden emplear para ese fin las admoniciones, las reprensiones, las conminaciones, las privaciones de participación de prima o recompensas a la buena conducta, en los descansos extraordinarios, en las fiestas o asuetos especiales que establezcan, o los otros medios que les sugiera su habilidad excitada por el propio interés que tiende a estimular el buen comportamiento de los obreros.

V.

Va consagrado el capítulo quinto a establecer las causas especiales por las cuales termina el contrato del trabajo, causas que se enumeran en el primero de los artículos de este capítulo, y que se reglamentan, cuando es necesario, en los siguientes. Las causas de terminación del contrato y las disposiciones que en los casos necesarios las explican tienen la claridad y sencillez necesarias para no hacer precisa una exposición de sus fundamentos. Sólo es conveniente detenerse en fundar una innovación que ahora se introduce, y que tiene en realidad una positiva importancia.

En el capítulo primero se dispuso que los contratos de trabajo pueden ser celebrados por obra determinada o por tiempo fijo, que podía estipularse libremente el término en los de plazo fijo con tal de que no excediera de tres

años y que si no se estipulaba expresamente duraría un año. Por manera que quedaran suprimidos los contratos de duración indefinida. Consecuencia de estas disposiciones es la de que los contratos por tiempo fijo deben mantenerse y cumplirse por todo este tiempo, ya sea este convencional o legal. Por consiguiente, ninguna de las partes contratantes puede poner término al contrato por su voluntad sola, a no ser que medie un motivo grave y justificado en que pueda fundar su determinación. Así pues, se introduce un cambio radical en la situación actual. Hoy puede durar un contrato indefinidamente y puede terminarse por voluntad de una de las partes con sólo el requisito del aviso previo a la otra y de una indemnización consistente en el pago de sueldo o salario por cierto término si es el patrono el que pone término al contrato. En lo sucesivo ya no sucederá lo mismo.

Este cambio de situación hizo necesario fijar con precisión cuáles serán motivos justificados para que el patrono despida al trabajador, y cuáles lo serán para que el trabajador se retire del servicio del patrono. Se estudiaron y seleccionaron cuidadosamente esos casos, y se fijaron limitativamente, procurando que la redacción de los preceptos relativos fuera suficientemente clara para evitar en cuanto sea posible, las dudas sobre su alcance, o las interpretaciones torcidas o cavilosas. Se sentó luego la regla de que toda infracción del contrato en cuanto a su duración y fuera de los casos enumerados se sujete al infractor al pago de la indemnización correspondiente por los perjuicios causados. Se dispuso que conocido uno de esos motivos y no utilizado en su tiempo determinado, se entendería renunciado el derecho de utilizarlo después. Lo cual impide que la ocurrencia de un motivo se convierta en una amenaza constante ya para el patrono o ya para el obrero.

Cierra este capítulo un proyecto que obliga a liquidar y pagar desde luego a todo obrero que por cualquier motivo dejare el trabajo, a fin de evitar el abuso, algunas veces cometido, de retardarle el pago por vía de pena en los casos en que él se retire, o por vía de agravación en aquellos en que se despide.

VI.

Las disposiciones con que se ha formado el capítulo sexto son de la más grande importancia y honda trascendencia, pues son referentes a las convenciones de carácter colectivo que se relacionan con los contratos individuales de trabajo. El contrato colectivo de trabajo es una novedad en nuestra legislación y ha sido objeto de un estudio serio tanto en lo que respecta al acentuado movimiento que en favor de él realizan los obreros de la república, cuanto en lo referente a la expresión legal que ha tenido en otros pueblos, consultándose de una manera especial el proyecto que sobre la materia presentó a la Cámara de Diputados en Francia en mil novecientos seis M. Gastón Duomergue, el proyecto de ley Sueco de 1910 y el proyecto presentado el mismo año por M. Viviani, ministro del trabajo en Francia.

Los contratos colectivos no son propiamente hablando contratos de trabajo porque no se consientan principal y directamente para la presentación

de un trabajo, sino que tienen por objeto y fin el de terminar por convenio previo entre las partes que los consientan algunas de las condiciones a que habrán de quedar sujetos los contratos individuales sobre prestación de trabajo. Es bien sabido que los obreros en su relación con los patronos no encuentran más elemento de fuerza que el que puedan derivar de su unión estrecha de su sindicalización, pues solamente cuando están estrechamente agrupados se hayan en condiciones de prestar una resistencia eficaz a las exigencias, algunas veces duras y opresoras, que trae consigo el régimen capitalista. La ley industrial que consiste en obtener la mayor suma posible de trabajo útil por el precio más bajo tiene siempre aplicaciones inhumanas. Es de justicia y utilidad evitar los frotamientos conflictos que engendran creando instituciones que faciliten este propósito. La agrupación de los obreros permite a estos disponer de una fuerza de resistencia grande para oponerse a las aplicaciones dolorosas de esa ley. El contrato colectivo viene a ser como el medio legal en el cual puede cristalizar esa fuerza de resistencia, previniendo los conflictos, convirtiendo las huelgas en actos de violencia, en manifestaciones pacíficas y facilitando la conciliación y el arbitraje. He aquí porque se aceptó la institución en el proyecto, y porque se cuidó de definir con claridad lo que deberá entenderse por contrato colectivo.

Como se ve por la definición aceptada, solamente una agrupación obrera legalmente constituida, podrá celebrar válidamente un contrato colectivo, ya sea con un solo patrono o ya con una agrupación de patronos. Era pues preciso definir qué condiciones deberían llenar las agrupaciones obreras y en su caso las patronales, para que pudieran considerarse capacitadas para celebrar contratos colectivos. Como la legislación común es deficiente en esta materia de corporaciones y como no se ha expedido aún la ley prometida en la última sección del artículo 27 de la Constitución, fue necesario suplir esas deficiencias estableciendo preceptos nuevos y seleccionando, entre todos los que pudo sugerir la meditación, los que se consideraron más adecuados.

Desde luego se exigió que la corporación no fuera integrada por menos de cinco individuos. No hay entre nosotros ninguna ley que fije, como regla general, el número de individuos que pueden formar una corporación. Según el conocido aforismo del derecho romano, *tres fadente collegium*. Según nuestro Código de Comercio las sociedades anónimas no pueden ser constituidas por menos de dos individuos pero se exigen siete para las que han de explotar instituciones de crédito, de acuerdo con la ley respectiva. Según el nuevo Código civil del Imperio Alemán que comenzó a regir en 1909, se necesitan siete individuos para constituir una corporación. En vista de estas discordancias de las legislaciones, se optó por el número cinco que es un término medio entre el de tres del aforismo romano y el de siete que exige la ley de instituciones de crédito. Este número es bastante bajo para no impedir la formación de las corporaciones y suficiente para dar a éstas alguna respetabilidad.

El requisito de hacer constar por escrito la constitución de la corporación y de registrar el documento, asegura la estabilidad del cuerpo facilitando la prueba de su constitución y produce la publicidad de su existencia. El de las reglas a que ha de someterse la designación de los representantes de la corporación es indispensable para dar a estas, personalidad cierta como tales representantes. El de la fijación del fin que se proponga obtener la corporación es también de rigor, dado que según el común sentir de los tratadistas, las corporaciones que aspiren a tener una personalidad jurídica y sea una capacidad legal para adquirir, obligarse y litigar, deben organizarse con fines de utilidad pública o general, aun cuando un fin de utilidad pública unan otro de utilidad privada. Dado que este principio doctrinal no es desconocido por completo en la legislación nacional pues lo incluye en su artículo 38, inc. II, del Código Civil del Distrito Federal y lo registran en sus disposiciones correlativas los Códigos Civiles de los Estados. Esta consideración explica la exigencia mencionada, pues para calificar el fin de una corporación, es preciso conocerlo.

Las corporaciones que reúnan los requisitos expresados tendrán capacidad jurídica suficiente para contratar, para adquirir y obligarse en relación con sus contratos, para ejercer los derechos que de ellos nazcan y para ejercitarse en juicio las acciones que de los mismos se derivan.

Se sentaron también reglas especiales para declinar la extensión de un contrato colectivo explicando claramente quienes tienen derecho para reclamar su cumplimiento así como también qué responsabilidades resultan de la violación de esos contratos y a quienes y por quienes pueden reclamarse. Se organizó el registro de Corporaciones y de Contratos colectivos en orden al trabajo, dando completa publicidad [y] proporcionándole facilidades para su funcionamiento y determinando un medio conocido ya, para la retribución de los encargados de administrarla.

Por último se expresó: para evitar toda clase de dudas que los derechos y obligaciones, (y las acciones por cuyo medio se hacen valer) nacidas del contrato colectivo, [se] prescriben en el mismo término que las originadas por los contratos individuales de trabajo, con las mismas excepciones fijadas para éstas.

Es de esperar que la reglamentación de los contratos colectivos facilite la implantación de estos contratos en nuestro país y contribuyan a disminuir los conflictos que ya son tan frecuentes entre patronos y obreros. Pero como se trata de la implantación de una institución nueva, será necesario ver cómo funciona en la práctica esa reglamentación a fin de poder hacer, con vista de los resultados y enseñanzas de la experiencia, las modificaciones que esta misma experiencia señale como necesarias o útiles.

VII.

Para poner en relación esta ley con el resto de la legislación vigente en el país, para dar mayor claridad a algunos de sus preceptos que se refieren a esa

legislación, para establecer medios eficaces que tendieran a asegurar su cumplimiento y para sancionar con penas administrativas algunas de las infracciones de sus preceptos en los casos en que la naturaleza de estos lo exige así, se redactaron algunas disposiciones que se agruparon en un capítulo final el cual, bajo la denominación ya indicada de “disposiciones complementarias” lleva el número siete. Entre estas disposiciones hay algunas que es conveniente mencionar con especialidad, ya por su naturaleza o ya por su alcance.

Se atribuye a los créditos por salarios el carácter de refaccionarios y se mandan pagar en las casas de concurso o de quiebra con la preferencia que a los refaccionarios señalan las leyes vigentes, tanto con la mira de evitar a los obreros perjuicios muy graves que pudieran resultarles de la postergación de sus créditos, cuanto porque es de justicia dar a esos créditos el carácter que se les atribuye dada su naturaleza especial.

Se fija la competencia de los jueces locales para conocer de las controversias judiciales a que pudieran dar lugar los contratos de trabajo, porque esta ley que ahora se propone, aunque federal por su naturaleza, no debe constituir excepción de la regla general sentada ya en el inciso primero reformado del artículo 97 de la Constitución, puesto que no hay razón suficiente en que pudiera fundarse esa excepción. Si queda así fijada la competencia de los jueces locales, es natural que estos sujeten sus procedimientos a los cánones de la legislación local. Sólo se dispone que los juicios de referencia sean sumarios, para no hacerlos muy dilatados y se crea un procedimiento especial, brevísimamente y fácil, para los casos de intervención de los jueces de paz [así como] facultades para conceder autorizaciones a las mujeres casadas que las necesiten y a los menores de dieciocho años en general.

Para no violar la disposición del artículo 13 de la Constitución que prohíbe las leyes privativas y los tribunales especiales, no pudo imponerse el arbitraje obligatorio ni crearse ninguna jurisdicción especial. Pero sí se reconoció la fuerza obligatoria de los pactos sobre arbitraje y se sancionó su observancia en la indemnización correspondiente a cargo de quienes rehúsen cumplirlas como es debido.

Son de todos conocidas las quejas formuladas por abusos cometidos contra obreros a quienes se transporta de su residencia a lugares lejanos de ella para utilizar sus servicios y luego se les deja abandonados en aquellos lugares, muchos de ellos malsanos o inhospitalarios por diversos conceptos, sin restituirseles en su residencia anterior. Tiene el proyecto una regla especial para cortar este mal que tanto ha contribuido por temor que engendra, a dificultar la emigración de trabajadores desde los puntos en que sufren necesidades o a otros en que encontrarían buenas remuneraciones que satisficieran sus exigencias y aliviaran sus sufrimientos.

Con el propósito de evitar que los salarios pagados a los obreros vuelvan indirectamente a manos de los empresarios a título de precio de mercancías ministradas por estos a costos exageradísimos se prohíbe que en los centros de

trabajo puedan establecer los patronos tiendas con cantinas a otros establecimientos destinados a proveer a los obreros, haciéndose extensiva la prohibición a los destajistas, capataces o terceros ligados con ellos y aún a todos los que por razón del trabajo, tengan alguna autoridad sobre los empleados en aquellos centros de trabajo. Se da de mano a esa plaga funesta que tanto ha dañado a los obreros mexicanos y que se designan con el nombre de tiendas de rayas, no permitiéndose establecimientos patronales de este género, sino cuando llenen los requisitos que se les exigen y que tienen por mira el no hacerlos tan perjudiciales como fueron hasta hoy.

Se incluyeron en este capítulo algunas disposiciones que tienen por objeto asegurar el libre ejercicio de los derechos naturales, civiles y políticos de los obreros, en los centros de trabajo en que por razón de sus contratos tengan precisión de residir. Reglas que, aun cuando a primera vista parezcan extrañas a la materia del proyecto, no se quiso dejar de incluir en él en vista de la necesidad que de ellas se siente cuando se contempla el cuadro sombrío de la realidad de los hechos diarios, presenta aún al más superficial observador. Si se cree que la inclusión de esas medidas en esta ley y en este capítulo rompe la economía de su distribución metódica, sirva de excusa la necesidad que a la vez las impone y las justifica.

Concluye este capítulo con tres disposiciones especiales de las que la primera reconoce la facultad del Ejecutivo, para resolver por medio del Departamento de Trabajo, las dudas a que diere lugar la inteligencia o aplicación de la ley. La segunda deroga todas las disposiciones de las leyes, reglamentos y demás ordenamientos vigentes, en cuanto se opongan a lo preceptuado en la misma ley cuya expedición se propone y la tercera establece las sanciones penales que deberán aplicarse a los infractores de la propia ley, en los casos que allí mismo se especifican. Con estas tres medidas se ha creído facilitar la ejecución de la nueva ley, allanando los obstáculos de mala inteligencia, de oposición con otros preceptos y de resistencias a someterse a ella, que en esa ejecución pudieran ocurrir. Van al final del proyecto disposiciones de carácter transitorio que tienen por objeto pasar de la situación que actualmente guardan los contratos de trabajo, a la nueva que ha de crear la ley que se propone expedir. En estas disposiciones se ha procurado poner a salvo de toda violación los derechos adquiridos ya, a fin de no incurrir en el defecto de retroactividad prohibido por el artículo 14 de la Constitución.

Se ha procurado exponer con toda brevedad y concisión, pero con la posible claridad, el conjunto de motivos que sirven de fundamento al proyecto, la extensión y alcance de sus disposiciones y el objeto que con ellas se desea alcanzar. Para cerrar esta exposición, me permitiré agregar algunas palabras sobre el criterio general adoptado para formar este proyecto de ley.

El principio de la libre contratación, que ha sido tan benéfico desde que entró a dominar en las legislaciones de los países cultos y que ha permitido adquirir tanto desarrollo a la iniciativa individual y a la evolución econó-

mica en general, ha servido como de norte para orientar en lo general las disposiciones del proyecto de ley. En él, como se ve por su simple lectura, se deja a las partes libertad para concertar sus convenciones en el sentido que exigen sus propios intereses. Pero así como en todas partes ese principio fundamental sufre restricciones cuando lo exige el interés común o colectivo. Así también en el proyecto se han hecho a ese principio aquellas limitaciones que se han considerado necesarias para satisfacer las reclamaciones del interés de la colectividad. Entre las limitaciones consultadas no hay una sola que no reconozca como causa y origen un interés común y que no pueda justificarse por este mismo interés.

A nadie se oculta que a medida que el régimen capitalista, hoy establecido en el mundo entero ha ido adquiriendo mayor preponderancia y controlando todo el campo de trabajo, los obreros han ido quedando sujetos a medidas sucesivamente más duras y más dolorosas. El socialismo moderno no es otra cosa que una protesta del dolor de los de abajo, contra la opresión de los de arriba; y las reivindicaciones socialistas, aún las más tildadas de exageración y de pasión, reconocen por móvil un dolor sufrido y revelan un fondo de justicia que palpitá aún en medio de las más grandes exageraciones. Los espíritus serenos, los que en los más álgidos períodos de la lucha, han sido poco afectados por la pasión de los luchadores y han podido juzgar con imparcialidad de criterio los acontecimientos, no han podido menos que convenir en que si en ocasiones hay exageración en las reivindicaciones socialistas, no cabe duda de que la hay frecuentemente y a la vez extremada entre los mismos capitalistas. Adquirida esa convicción, han procurado acudir en defensa de los débiles, de los oprimidos, de los angustiados, sin que por eso desconozcan los derechos de quienes inspirados o impulsados por el carácter mismo del régimen que utilizan van a las veces más allá de lo que permite la justicia o de lo que reclama el bien general.

Este es el estado de espíritu que ha dominado en las discusiones del proyecto, y conforme a él, se han redactado los preceptos que contiene. Si en algún error se ha incurrido sobre este particular téngase en cuenta el deseo sincero de acertar que ha animado a los que han intervenido en esa redacción y la buena fe que los ha inspirado.

En la redacción misma del proyecto se ha procurado prescindir intencionalmente de todo tecnicismo jurídico o económico y se ha procurado que la expresión de cada concepto se hiciera en lenguaje llano, buscando siempre la mayor claridad aún a costa de irregularidades en el lenguaje y de redundancias en las frases, no perdiendo de vista la consideración de que esta ley ha de correr de mano en mano entre los obreros, y que si hay bastantes que por su actual cultura estén capacitados para entender y asimilar sin esfuerzo los preceptos legales, hay por desgracia muchos todavía que no podrían tomar una perfecta inteligencia de la significación y alcance de los preceptos, sino se les presentaran en el lenguaje llano y corriente y aún en locuciones usuales y a las veces hasta triviales.

Termino aquí esta breve exposición repitiendo lo que ya me permití decir al comenzarla. Cumplir las promesas que el Ciudadano Primer Jefe del Ejército Constitucionalista ha hecho a la nación en momentos solemnes, es un deber imperioso. Y todos los que al lado de usted Señor, colaboramos, tenemos empeñada nuestra voluntad entera en ese cumplimiento. Ojalá que este proyecto que incluye una de las leyes que el país reclama con más apremio, sirva para llenar esa exigencia de la época y de la situación. De todos modos, podrá servir para que la experiencia haga en él las modificaciones que vayan exigiendo las transformaciones económicas.

Protesto a usted las seguridades de mi atenta consideración y respeto.

CONSTITUCIÓN Y REFORMAS.

H. Veracruz, abril 12 de 1915.